

## **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Mawaridussalam**

**Yusniar Lubis\***

Dosen Magister Agribisnis Universitas Medan Area  
Email; [yusniar@staff.uma.ac.id](mailto:yusniar@staff.uma.ac.id)

### **ABSTRACT**

*The aim of this study was to determine the effect of leadership, motivation, ability and work climate on employee performance. This research was conducted at the Education Foundation of Mawaridussalam. The population is all employees of the production department of 40 employees. Overall population used as a sample. The variables in this study consists of a free variable (X) is composed of: leadership (X1), motivation (X2), ability (X3) and Work Climate (X4). The dependent variable (Y) is the employee's performance (Y). The analysis used in this study is multiple regression analysis. The results showed that simultaneous independent variables consisting of leadership, motivation, ability and work climate has a significant effect on the dependent variable employee performance. Evidently the Sig F <  $\alpha$ , and of the value of the correlation coefficient indicates a strong correlation between the dependent and independent variables. Partially independent variables of leadership, motivation, ability and climate significant effect on the dependent variable performance of each employee with the Sig t <  $\alpha$ . The independent variables that have a dominant influence on the performance of an employee is working climate.*

**Keywords: leadership, motivation, ability, organizational climate and performance**

### **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penghargaan belum maksimal dari atasan, dapat ditunjukkan pada pegawai, yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target dalam jangka waktu tertentu, belum mendapatkan penghargaan dari atasannya. Apabila pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, maka mendapat sanksi dari atasan, akibatnya dalam bekerja tidak melakukan dengan sungguh-sungguh. Pegawai lebih cenderung menunda pekerjaan dari pada menyelesaikannya. Perilaku yang kurang produktif tersebut terjadi karena pegawai kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja. Keterkaitan dengan

promosi jabatan, hanya pegawai yang dekat dengan atasan tanpa mempertimbangkan prestasi kerja, maka berakibat untuk mendapatkan promosi jabatan, tidak perlu bekerja sungguh-sungguh karena pihak organisasi tidak menjadikan prestasi kerja sebagai dasar promosi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Bila peran pemimpin dianggap baik, maka pegawai yang bersangkutan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi (Panggabean, 2004:21). Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan para pegawai

maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang (Kartono, 2003:71). Keadaan ini akan menimbulkan turunnya semangat kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya (Robbins, 2006:432). Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan organisasi yaitu meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak dapat dicapai serta akan menghambat kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang (Kartono, 2003:71).

Disamping itu kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kemampuan dan iklim kerja. Anwari, (2001) dalam hal ini mengatakan bahwa motivasi pegawai untuk bekerja giat tidak hanya muncul atas alasan kebutuhan ekonomis dalam bentuk uang saja, akan tetapi juga dalam bentuk penghargaan, respek, hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja, penambahan wawasan melalui diklat serta peran pemimpin dalam memimpin organisasi. Dilandasi motivasi orang dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya maka pihak organisasi perlu memahami kebutuhan-kebutuhan apa saja yang bisa mendorong perilaku pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Setiap individu (pegawai) memiliki perbedaan dalam berperilaku karena kemampuan dalam proses penyerapan informasi berbeda dari setiap pegawai tersebut yang kemudian bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim kerja yang baik menjadikan pegawai akan lebih nyaman mengerjakan pekerjaannya, sehingga hasil yang diperoleh juga menjadi lebih baik.

Yayasan pendidikan Mawaridussalam, merupakan yayasan pendidikan dalam bidang agama dan

sekaligus pendidikan umum. Yayasan pendidikan ini membutuhkan kepemimpinan yang baik agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Disamping itu dibutuhkan pemberian motivasi kepada pegawai sehingga mampu meningkatkan kemampuan kerja. Dengan menciptakan iklim kerja yang baik akan semakin meningkatkan kinerja pegawai yayasan pendidikan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan penelitian pengaruh kepemimpinan, motivasi, kemampuan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, kemampuan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menjelaskan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yaitu penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Obyek penelitian ini adalah Yayasan Pendidikan Mawaridussalam yang beralamat di Jl. Peringgantumpatan Nibung, Kecamatan Batang Kuis. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2014. Populasinya adalah seluruh pegawai yang berjumlah 40 orang pegawai. Keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu terdiri dari : kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), kemampuan (X<sub>3</sub>) dan Iklim Kerja (X<sub>4</sub>). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai (Y). Metode pengumpulan data menggunakan angket. Angket merupakan sejumlah pernyataan/pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Metode angket dalam penelitian ini merupakan hal pokok untuk mengumpulkan data. Angket atau

kuesioner dirancang dalam bentuk skala Likert dengan empat pilihan untuk setiap pernyataan/pertanyaan diberi skor 1 sampai dengan 4. Nilai 1 untuk pegawai yang menjawab sangat rendah dan nilai 5 bagi pegawai yang menjawab sangat tinggi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, kemampuan dan iklim kerja secara serempak diuji dengan uji F seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji F Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.334	4	44.833	26.271	.000 <sup>a</sup>
	Residual	63.142	37	1.707		
	Total	242.476	41			

a. Predictors: (Constant), Iklim\_kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi, Sig F (0,001) <  $\alpha$  (0,05) berarti secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi, kemampuan dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis pertama diterima.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut selanjutnya dapat diuji dengan uji korelasi *rank Spearman* seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji *Rank Spearman* Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.711	1.30635

a. Predictors: (Constant), Iklim\_kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Kemampuan

Dari hasil uji korelasi *rank spearman* antar variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat, hal itu dibuktikan dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,860. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,740 artinya variasi variabel kinerja kerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi, kemampuan dan iklim kerja sebesar 74,00%.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, kemampuan dan iklim kerja secara parsial diuji dengan uji regresi berganda dan uji t seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Regresi Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.843	2.422		-1.586	.121
	Kepemimpinan	.317	.152	.225	2.088	.044
	Motivasi	.238	.118	.191	2.013	.051
	Kemampuan	.246	.118	.242	2.078	.045
	Iklim_kerja	.604	.119	.511	5.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa secara parsial, kepemimpinan (0,317), motivasi (0,238), kemampuan (0,246) dan iklim kerja (0,604) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Masing-masing variabel memiliki nilai t-hitung > t-tabel (1,684), artinya keseluruhan variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik akan semakin meningkatkan hubungan bawahan dengan atasan, sehingga akan terjalin kerjasama antara setiap lini dalam organisasi. Hal ini akan semakin

meningkatkan kinerja individu maupun antara departemen dalam suatu organisasi. Kepemimpinan erat kaitannya dengan kematangan para pengikut seperti yang dijelaskan Thoha (2005 : 68) bahwa kematangan (*maturity*) pengikut dalam kepemimpinan situasional dapat dirumuskan sebagai kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri. Kemampuan yang merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan atau pengalaman. Sedangkan kemauan berkaitan dengan keyakinan dari pengikutnya.

Seorang manajer (pimpinan) dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran maksimal. Untuk itu seorang pemimpin harus lebih bertanggungjawab dan bijaksana. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja berdasarkan teori path-goal, pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan pegawai tergantung pada aspek situasi, termasuk karakteristik pekerjaan dan karakteristik pegawai. Kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan merupakan elemen terpenting yang mempengaruhi efektivitas keseluruhan organisasi.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi berpengaruh signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan kinerja kerja yang baik, sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivasi yang rendah tidak akan memberikan kinerja sebaik pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi. Semua itu tercermin melalui sikap pegawai dalam menghadapi pekerjaannya, antara lain ditandai dengan turunnya semangat kerja, cepat

merasa bosan, sering absen, terlambat datang dan sebagainya yang pada akhirnya semua berdampak pada penurunan produktivitas pegawai.

Menurut Danim (2004 : 140) menyatakan bahwa motivasi rendah akan merugikan produktivitas kelompok. Perilaku anggota yang hanya ingin memenuhi kebutuhan atau kepentingan diri sendiri akan mengurangi rasa kepuasan anggota lainnya, karena itu akan timbul konflik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara produktivitas dengan keinginan mementingkan diri sendiri. Susana kerja adalah salah satu faktor penentu produktivitas kelompok. Dengan adanya pemberian motivator yang efektif diharapkan perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada peningkatan produktivitas tenaga kerja bisa dibentuk. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi subjek yang sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan produktivitas sumber daya manusia melalui peningkatan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan yang semakin baik akan semakin cepat dalam menyelesaikan tugas ternyata memberikan kepuasan pada pegawai sehingga perilaku pegawai mengarah pada tercapainya tujuan yaitu meraih prestasi dalam kerja.

### **Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja**

Penciptaan iklim hubungan dalam keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar dan memberikan hasil. Iklim organisasi semacam itu dianggap sejalan dengan produktivitas yang tinggi dan

implementasi strategi organisasi yang efektif. Jikalau iklim organisasi bersifat terbuka dan memancing auditor untuk mengutarakan ketidakpuasan dan kepentingan tanpa rasa takut akan adanya pembalasan, maka ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif (Simamora, 2004:27). Iklim keterbukaan terbentuk bilamana auditor memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial. Pembentukan iklim keterbukaan, keyakinan, dan kepercayaan amat tergantung pada nilai dan tujuan manajemen.

#### SIMPULAN

Secara simultan variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi, kemampuan dan iklim kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja kerja pegawai. Terbukti nilai Sig F < dari  $\alpha$ , dan dari nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Secara parsial variabel independen kepemimpinan, motivasi, kemampuan dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja pegawai dengan masing-masing nilai t-hitung > t-tabel.

3. Variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah iklim kerja.

#### 4.2. Saran

1. Pimpinan diharapkan dapat menciptakan suasana kegairahan dalam kerja dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang menarik dan cair sehingga semangat kerja dan upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai.
2. Program-program peningkatan kemampuan melalui program jangka pendek maupun jangka panjang terus dijalankan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwari, 2006, *Motivasi: Perangkat Analisis untuk para Manager*, Usahawan No.12, Desember.
- Danim, S., 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Gibson, JL, Ivancevich, JM & Donnelly, JH, 2004, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi kedelapan, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Hakim, W. L. 2006. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 13, No. 2.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hellriegel, D & Slocum, Jr, 2005, *Management*, Ohio, USA, South Western College. Jakarta.
- Kartono Kartini, 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2007, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Andi.
- Manullang, Marihot. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mullet, E, 2005, *Prediction Of Performance From Motivation and Ability Information in Burkina Faso Adolescents*, The Journal of Psychology.
- Nawawi, H. Hadari dan Martini Hadari. 2004. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*,

*Cetakan Pertama.* Jakarta:  
Penerbit CV Haji Masagung.

Panggabean Mutiara S. 2004,  
*Manajemen Sumber Daya Manusia,*  
*Cetakan Kedua,* Jakarta, Ghalia  
Indonesia.

Rao, T.V, 2009, *Penilaian Prestasi Kerja:*  
*Teori dan Praktek,* Cetakan ke tiga,  
Jakarta, PT. Pustaka Binawan  
Pressindo.

Robbins, S. P. 2010, *Perilaku Organisasi:*  
*Konsep, Kontroversi, Aplikasi,* Edisi  
Bahasa Indonesia, Jakarta, PT  
Prenhalindo.

Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku*  
*Organisasi.* Prenhallindo. Jakarta.

Schermerhorn, JR, 2007, *Manajemen,*  
Yogyakarta, Andi.

Sugiyono, 2010, *Statistik untuk*  
*Penelitian,* Cetakan Pertama,  
Bandung, CV Alfabeta.

Suteja, J, 2001, *Hubungan Kemitraan*  
*Antara Strategi dan Fungsi Sumber*  
*Daya Manusia,* Usahawan, No. 03  
Maret.