

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sei Bambi Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara

Yanda Giovani

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara

yandagiovani16@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan asosiatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sei Bambi. Jenis data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS v 22. Berdasarkan hasil penelitian. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Secara parsial bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sei Bambi.

Kata Kunci : *Motivasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Pemerintahan yang baik (good governance), merupakan isu sentral yang paling menonjol dalam pengelolaan administrasi publik dimanapun. Tuntutan gencar yang dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan dan pendidikan masyarakat, selain adanya pengaruh globalisasi. Pola lama penyelenggaraan pemerintah, kini sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu, tuntutan ini merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Menurut (Moorhead, 2013) "Kinerja adalah hasil yang di inginkan dari pelaku". Menurut (Fahmi, 2017) "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya". Sehubungan dengan fungsi manajemen, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Dan efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal mempengaruhi kinerja (Hanum, Z. dkk 2021), Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang pegawai adalah kemampuan atau keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan (Pohan, M. dkk 2021).

Salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini sangat melimpah sehingga mengharuskan bangsa Indonesia untuk berfikir bagaimana cara mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang sudah ada. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semangkin tinggi pula kinerja yang akan dicapai (Tupti, Z. Rambe I, 2022).

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi lain. Menurut (Nawawi, 2013) "Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi". Sedangkan (Waworuntu, 2016) "Budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya".

Sei Baman sebagai salah satu Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai yang di atur dalam peraturan daerah Kabupaten Serdang Bedagai No. 10 tahun 2006 tentang pembentukan Kecamatan Pegajahan, Sei Baman, Tebing Syahbandar dan Bintang Bayu. Kecamatan Sei Baman yang di resmikan pada tanggal 17 Oktober 2006 adalah kecamatan Pemekaran yang memiliki karakteristik dalam berpolitik dikarenakan terdapat beberapa macam lembaga-lembaga atau organisasi-organisasi yang berperan dalam menampung aspirasi masyarakat di kecamatan tersebut.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pada Kantor Camat Sei Baman masih berada pada kondisi yang belum ideal. Beberapa fenomena yang diperoleh diantaranya masih ditemukan sebagian pegawai yang kurang memahami norma yang berlaku seperti pulang lebih awal atau masih tetap berada di luar ruangan pada saat jam kerja, hal ini disebabkan karena kurang tegasnya Camat dalam

memberikan sanksi kepada pegawai. Masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga ada pegawai yang bekerja tanpa rasa tanggungjawab dan semangat yang tinggi dan hasil kerjanya kurang memuaskan. Ini terlihat ada beberapa pegawai yang dalam melakukan pekerjaan bisa dilakukan beberapa hari dan bahkan beberapa minggu, misalnya dalam mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP), pembuatan surat mandah dan pembuatan akte kelahiran.

Dalam meningkatkan kinerja, pegawai juga harus mendapatkan motivasi. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat pekerjaan pegawai. Karena tanpa adanya motivasi kerja terhadap pegawai maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Pemerintah Daerah dapat memotivasi pegawai dengan memberikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan, maka kepentingan seorang pegawai tersebut akan terpelihara pula, sehingga dalam penelitian ini motivasi digunakan sebagai variabel independen yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja untuk mencapai kinerja. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang untuk mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Supardi & Anwar, 2004) dan Proses pengendalian manajemen secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja (Sari, E. N., & Saragih, F. 2016).

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak nyaman dan tidak senang atas pekerjaannya sendiri, semangkin besar motivasi yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kerja pegawai itu sendiri (Irianti & Utami, 2012). Motivasi juga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu salah satunya dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, gaji dan kebijaksanaan dari tempat kerja, tempat kerja yang menjadikan kualitas sebagai alat strategi akan mempunyai keunggulan bersaing terhadap pesaing-pesaingnya dalam menguasai pasar. Produk yang berkualitas akan menimbulkan kepercayaan konsumen untuk tetap melakukan pembelian (Astuti, R., & Abdullah, I. (2018).

Dalam masalah ini peran pimpinan sangat dibutuhkan dikarenakan Camat Sei Bamban belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya, karena Camat juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara pegawai satu dengan yang lainnya, karena banyak dari tugas yang diberikan kepala Camat tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sehingga Camat menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua pegawai selaku bawahannya. Menurut (Tobari, 2014) "Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi". Sedangkan menurut (Bismala & Arianty, 2015) "Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti terhadap usaha kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran".

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam kesempatan ini peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sei Bamban "

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif menurut (Juliandi, et al, 2015) adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 22 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan

program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

Tabel
Regresi Berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,691	5,950		4,822	,000
	X1	,216	,110	,212	4,962	,000
	X2	,465	,134	,248	5,446	,000
	X3	,266	,228	,219	5,154	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,691 + 0,216X_1 + 0,465X_2 + 0,266X_3 + e_i$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = konstanta
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Kepemimpinan

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,691 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 4,691 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 4,691.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,216 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,216.
3. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,465 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Kantor Camat Sei Baman. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,465.
4. Nilai koefisien regresi b3 sebesar 0,266 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Kantor Camat Sei Baman. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,266.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan dan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila Sig > 0.05, maka H0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila sig < 0.05, maka H0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

- 3) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel
Uji t
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,691	5,950		4,822	,000
	X1	,216	,110	,212	4,962	,000
	X2	,465	,134	,248	5,446	,000
	X3	,266	,228	,219	5,154	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (4,962) > t tabel (2.056). Artinya jika ditingkatkan variabel budaya organisasi sebesar satuan (unit) maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,216 satuan (unit).
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,446) > t tabel (2.056). Artinya jika ditingkatkan variabel motivasi kerja sebesar satuan (unit) maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,465 satuan (unit).
3. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,154) > t tabel (2.056). Artinya jika ditingkatkan variabel kepemimpinan sebesar satuan (unit) maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,266 satuan (unit).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai

H_1 : ada pengaruh Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H_0 diterima dan H_3 Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_3 Diterima

Tabel

Uji F

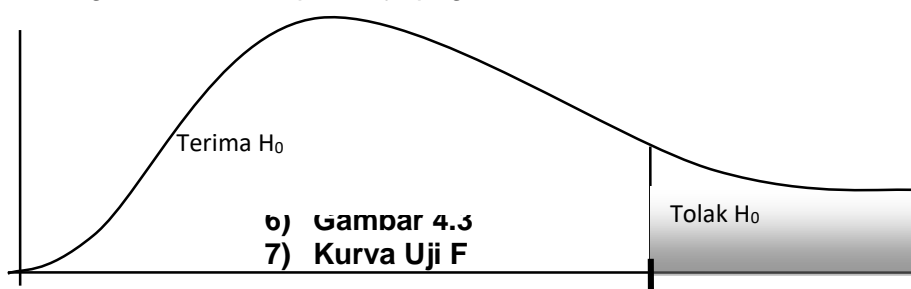
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,691	3	33,345	19,996	,000 ^b
	Residual	1370,086	26	16,708		
	Total	1436,776	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai f hitung 19,996 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,98, F hitung > F tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05

pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pegawai.



Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel

Koefisien Determinasi Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,846	,823	2,08759

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,922, artinya kontribusi Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan sebesar 92,2% untuk mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Bamban.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,846 (84,6%) artinya 84,6% variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,823 (82,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 82,3% variasi variabel independen yaitu Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja

Untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,962 > t_{tabel} (n-k=30-3=27) 2,051$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Bamban.

Budaya dalam organisasi setidaknya memainkan tiga peranan penting yaitu memberikan identitas bagi anggotanya, meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat standart perilaku. Ketika budaya organisasi melekat kuat, maka masing-masing anggota akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Perasaan sebagai bagian dari organisasi akan memperkuat komitmennya terhadap visi dan misi organisasi serta budaya juga akan mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Menurut (Umam, 2018a) "Budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya".

Apabila pegawai sudah memahami keseluruhan dari nilai-nilai yang ada maka pegawai tersebut akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian para pegawai dalam bekerja sehingga akan menjadi kinerja individual. Ditambah dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi serta aspek-aspek lainnya maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai.

Hasil penelitian (Gultom, 2014), (Jufrizen, 2017), (Muis, et all, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Jufrizen, et all, 2020), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Saripuddin, 2017), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja

Untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,446 > t_{tabel} (n-k=30-3=92) 2,051$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.

Menurut (Robbin & Timothy, 2015) "Motivasi adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah pengMotivasian yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Motivasi seorang pegawai akan terwujud apabila harapan atau keinginan pegawai tersebut terhadap pekerjaannya dapat tercapai. Kepuasan merupakan kunci utama dari munculnya keinginan untuk meningkatkan kinerja. Secara tidak langsung apabila pegawai tersebut merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya maka akan menaikkan tingkat kinerja pegawai tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila harapan terhadap pekerjaannya tidak tercapai maka secara tidak langsung akan menurunkan tingkat kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian (Fachrezi, & Khair, 2020), (Sari, et all, 2012), (Gultom, 2014), (Mujiatun, 2015), (Marjaya, & Pasaribu, 2019) meyakini bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Saripuddin, & Handayani, 2017), (Jufrizen, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Nilai signifikansinya untuk variabel kepemimpinan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,154 > t_{tabel} (n-k=30-3=92) 2,051$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan berhasil atau tidaknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi. Tanpa adanya kemampuan dalam memimpin, maka pemimpin tidak akan berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

Menurut (Hamali, 2018) "Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar".

Seorang pemimpin memiliki peranan yang cukup besar pada sebuah organisasi atau perusahaan, tidak hanya memimpin para bawahannya tetapi juga bertanggung jawab atas segala aspek yang berkaitan dengan individual seorang pegawai. Seorang pemimpin diharuskan menjadi inovator, komunikator, motivator, serta kontroler. Pemimpinan dikatakan berhasil jika berhasil mengarahkan anggotanya untuk bekerja sesuai prosedur dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila pimpinan berhasil menjalankan perannya dengan baik maka para pegawai akan merasa terdorong untuk meningkatkan tingkat kerjanya.

Hasil penelitian (Khair, 2018), (Arianty, 2016), (Jufrizen, 2017), (Azhar, 2016), (Afandi & Bahri, 2020), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Saripuddin, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} (19,996) > F_{tabel} 2,96 (df1=k-1=3-1=2)$ sedangkan $(df2=n-k=30-3=27)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara

simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Sei Baman.

Ada banyak faktor-faktor yang dapat menyebabkan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017) "Kinerja dipengaruhi oleh : Kualitas dan kemampuan pegawai (hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai), Sarana pendukung (hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja: keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai: upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), dan Supra sarana (hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen)".

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut : Secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman. Secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman. Secara parsial bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman. Secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sei Baman.

6. REFERENSI

- Hanum, Z., Hafsah, H., & Ritonga, P. (2021, August). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Kampus Islam Swasta di Kota Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 814-819).
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 289-304).
- Tupti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, I. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 3(2), 83-92.
- Astuti, R., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Pakaian di Usaha Mikro Kecil Menengah. *Kumpulan Penelitian Dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- 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. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194> aruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25430024.y2020.v4.i2.4159> ya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

