

## Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Elvi Azizah<sup>1</sup>, Hemalia Putrie Siregar<sup>2</sup>, Reihan Kamila Hasri<sup>3</sup>, Abdul Rohim Husaini Wijaya<sup>4</sup>,  
M. Irgi Maulana Nasution<sup>5</sup>, Fitri Ristia Ningsih<sup>6</sup>, Eka Putri Wildyani<sup>7</sup>, Yunita Aisyah<sup>8</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7,8</sup> Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email : [elviazizah08@mail.com](mailto:elviazizah08@mail.com)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif, penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data sebanyak-banyaknya. Penelitian ini tidak mengutamakan jumlah populasi. Apabila data yang terkumpul sudah mendalam dan dapat menjelaskan fenomena yang diteliti, maka tidak perlu mencari sampling lain. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kinerja pegawai.*

### Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, organizational culture and motivation on employee performance. This research uses a type of qualitative research method, qualitative research aims to explain the phenomenon in depth through collecting as much data as possible. This research does not prioritize the size of the population. If the data collected is in-depth and can explain the phenomenon under study, then there is no need to look for other sampling. The research method used by researchers in carrying out this research is descriptive research method.

**Keywords:** *Leadership, organizational culture, motivation, employee performance*

### PENDAHULUAN

Prestasi biasanya diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam prestasi kerja. Efisiensi adalah hasil efisiensi kerja kualitatif dan kuantitatif yang dapat dicapai karyawan dengan memenuhi tugas pokok dan tugasnya sebagai karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan atau ditugaskan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu-individu dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah jumlah total pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi. Menurut Card, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara konstruktif untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan, dan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau lembaga biasanya dipandang sebagai keberhasilan pemimpin. Masalah peningkatan kinerja sangat erat kaitannya dengan memotivasi karyawan, mengelola dan mengembangkan budaya perusahaan yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif sehingga karyawan dapat dan mau bekerja dengan sebaik-baiknya. mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Memahami budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama tentang nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam organisasi untuk menentukan batasan normatif dari perilaku anggota organisasi. Menurut Arifin, budaya organisasi hanya berpengaruh positif dan

tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja." Secara khusus tugas budaya organisasi adalah menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan hubungan emosional antara organisasi dengan karyawan yang terlibat di dalamnya, menciptakan stabilitas organisasi, suatu sistem sosial, dan untuk menemukan pedoman perilaku yang dihasilkan dari norma-norma yang biasa terbentuk dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku para anggotanya.

Budaya organisasi juga erat kaitannya dengan pemberdayaan karyawan di dalam perusahaan, setiap perusahaan diharapkan dapat menciptakan suatu perasaan di antara para anggotanya dan pada akhirnya dapat menimbulkan peningkatan kinerja yang optimal di dalam perusahaan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan penelusuran literatur. Penelitian sastra adalah jenis penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti dengan mengumpulkan informasi dari buku, jurnal, artikel, dan tulisan-tulisan tertentu. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif berbasis literatur, yang berujung pada pembahasan dalam artikel ini. Bentuk penelitian adalah deskriptif, yaitu penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk menggambarkan hanya keadaan fenomena atau keadaan dalam situasi tertentu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, hasil sangat baik yang dicapai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan di Aceh Tamiang.

Dari hasil analisis yang dirangkum di atas dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan. Perubahan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersamaan memberikan dampak positif dan positif terhadap kinerja karyawan. Signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Biro Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah. Aceh Tamiang. ditingkatkan dengan meningkatkan budaya organisasi yang ada, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang ditingkatkan dengan peningkatan budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja.

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya semakin positif atmosfer dalam organisasi maka semakin baik perilaku inovatif karyawan. Kepemimpinan perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya: Semakin positif suasana dalam organisasi dan praktik kepemimpinan manajer, semakin baik perilaku kerja inovatif karyawan.

Proposal penelitian adalah perusahaan harus mempertahankan budaya organisasi yang baik namun tetap mengoptimalkannya dengan menanamkan nilai-nilai baru yang dapat disepakati antara manajer dan bawahan untuk menciptakan bentuk budaya baru kerjasama yang dapat mempengaruhi operasi positif masyarakat. perubahan masa depan, seperti tabir budaya Kaizen, etos kerja dan kesadaran akan pentingnya loyalitas terhadap perusahaan. Kepemimpinan milenial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap budaya organisasi bisnis di Bekasi dan sekitarnya, sebuah organisasi dengan kepemimpinan yang baik pasti akan berdampak pada kinerja staf dan pada akhirnya kemajuan bisnis.

Saran penulis terkait dengan budaya organisasi, perusahaan perlu meningkatkan dan

memperkuat budaya organisasi yang sudah ada untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga diharapkan penerapan budaya organisasi lebih kuat lagi kedepannya. bahwa itu benar-benar menembus dan telah menembus setiap orang di perusahaan. Dalam hal keterampilan, perusahaan harus memberikan kesempatan yang luas kepada karyawannya untuk pengembangan keterampilan dan pelatihan komunikasi, baik lisan maupun tulisan. harus selaras dengan tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja staf. Penelitian tambahan dapat dilakukan untuk mendukung dan memperkuat dampak budaya organisasi, kompetensi dan motivasi.

Saran penulis terkait budaya organisasi, perusahaan perlu meningkatkan dan memperkuat budaya organisasi yang sudah ada untuk meningkatkan kinerja karyawannya di perusahaan. Mengenai keterampilan, perusahaan harus memberi karyawan kesempatan yang luas untuk mengembangkan keterampilan mereka, serta pelatihan komunikasi lisan dan tertulis untuk memotivasi karyawan meningkatkan kinerja mereka. Untuk mendukung dan memperkuat efektivitas budaya organisasi, kompetensi dan motivasi, penelitian lebih lanjut tentang tujuan organisasi dapat dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi, pendidikan dan motivasi Universitas Tjut Nyak Dhien terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi paria berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pendidikan berkelanjutan menciptakan efisiensi karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan keberhasilan universitas. Oleh karena itu, universitas harus menawarkan kesempatan pelatihan tambahan kepada karyawan, seperti pelatihan keterampilan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya perusahaan memiliki dampak sebesar 69% terhadap kinerja karyawan. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai yaitu. semakin tinggi penerapan budaya organisasi maka semakin tinggi pula kualitas dan kuantitas kerja pegawai, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. dan kompromi. Aek Kuo ke kantor distrik.

Budaya organisasi hanya memiliki satu pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Peneliti menyarankan agar staf di kantor kecamatan Rasanae Timur melakukan pengawasan terhadap staf dan menyediakan tempat untuk menjamin kepuasan staf. pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kualitas pelayanan dapat mempengaruhi pengelolaan desa. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pemerintahan desa. Itu berarti Semakin tinggi budaya organisasi perangkat desa maka semakin baik penyelenggaraan pemerintahannya. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pemerintahan desa. Itu berarti Ketika perangkat desa memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, maka pengelolaan desa akan lebih baik. Kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa. Itu berarti jika perangkat desa memiliki pangkat yang lebih tinggi, pemerintahan desa lebih baik,

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa disiplin kerja terkadang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Medan. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa kursus pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit pemerintah di kota Medan. bahwa budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain variabel budaya organisasi tidak memoderasi variabel; Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai tidak dimoderasi oleh budaya organisasi atau dengan kata lain variabel tidak dimoderasi oleh variabel budaya organisasi.

Regresi linier berganda berpengaruh positif antara budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap efektivitas guru di SMA Sultan Agung Pematang. Hasil analisis estimasi nilai numerik budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung Pematang. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung Pematang. Kualifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas guru di SMA Sultan Agung Pematang. Melalui pengujian secara simultan budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Sultan Agung Pematang. Menganalisis koefisien korelasi, terdapat hubungan yang sangat

kuat dan positif antara budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru dengan kinerja guru. Koefisien determinasi menunjukkan ada atau tidaknya penilaian kinerja guru di SMA Sultan Agung Pematangsiantar

Perubahan budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Knowledge management berpengaruh/berdampak positif terhadap kinerja organisasi, semakin baik knowledge management maka semakin baik pula kinerja organisasi. Budaya organisasi berpengaruh/berdampak positif terhadap efektivitas organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi BPPT dilaksanakan dengan baik dan mencerminkan perhatian organisasi terhadap aspirasi pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Komunikasi dan manajemen perawat berhubungan signifikan dengan kinerja perawat di RSUD 'Aisyiyah Padang, budaya organisasi tidak ada hubungannya dengan kinerja perawat di RSUD 'Aisyiyah.

Pengetahuan budaya organisasi, khususnya di bidang kinerja karyawan, dapat dikelola melalui manajemen pengetahuan, yang menggunakan pendekatan strategis yang mencakup penciptaan, konfigurasi, pengelolaan, pengambilan, pembagian, dan evaluasi sumber daya pengetahuan organisasi (Imelda, 2019). . mulai dari menemukan pengetahuan hingga menciptakan lebih banyak pengetahuan. Mengenai konsep menciptakan pengetahuan bagi karyawan, karyawan sebagai bagian dari organisasi perusahaan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Penyelarasan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai perusahaan mengarah pada kinerja. (Ahmad Rifai, 2020) Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (wan Eddi Wahyudi dan zulpantupti, 2020). Kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap suasana dalam organisasi. Artinya, semakin positif praktik manajemen manajer, semakin menguntungkan iklim organisasi perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, semakin positif praktik kepemimpinan manajer, maka semakin baik perilaku inovatif karyawan (Masduki et al., 2019).

## SIMPULAN

Keputusan merupakan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan tanggapan atas rumusan masalah. Kesimpulan tersebut sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Dalam hal kesimpulan lebih dari satu ditulis dengan penomoran dan tanpa peluru. Perspektif pengembangan hasil penelitian dan penerapan selanjutnya yang mewakili perspektif masa depan juga dapat ditambahkan pada bagian penutup ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Imelda, & Satria Tirtayasa. (2019). Pengaruh Self-Knowledge Dan Self-Deception Terhadap Pengelolaan Uang Saku. *Research and Development Journal of Education*, 2(1), 45-54.
- Rifai, ahmad. (2020), pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, jurnal ilmiah magister manajemen. 3(2), 213-214.
- Dedi wahyudi, wan, tupti, zulpan.(2019). pengaruh budaya orgsnisasi, motivasi dan keputusan kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal ilmiah magister manajemen. 2(1), 31-32.
- Asbari, masduki, dkk. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap prilaku kerja inovatif pada industri 4.0. jurnal ilmiah manajemen. 8(1), 7-9.
- Fauzi, isral. (2021). Efek mediasi motivasi kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Jurnal ilmiah magister manajemen. 4(2), 228-229.
- Takrim, muhammad, dkk. (2021). Kepemimpinan milenial dalam memperkuat budaya organisasi. Jurnal administrasi kantor. 9(2), 251-252.
- Samuel, takalamingan frengky, dkk. Pengaruh tunjangan kinerja, budaya organisasi, tekanan, kesempatan dan rasionalisasi terhadap kecurangan (*fraud*). Jurnal magistir akuntansi trisakti. 9(2), 161-163.
- Ainanur, tirtayasa, satria. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kopetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal ilmiah magister manajemen. 1(1), 5-6.

- Hendra. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada universitas tjut nyak dhien medan. *Jurnal ilmiah magister manajemen*. 3(1), 8-9.
- Ras, muis muhammad, dkk. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi & ekonomi syariah*. 1(1), 9-10.
- Rahman Hasibuan. (2020). Pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Pusat Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*. 7(1), 105-118.
- Feri Setria, Adi Rahmat, Bambang Supeno. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *Jurnal inovasi bisnis dan manajemen Indonesia*. 4(1), 134-151.
- Yundelfa Mandria, Jeki Refialdinat, Budi Haryono. (2020). Hubungan komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan dengan kinerja perawat di rumah sakit 'Aisyiyah padang. *Jurnal penelitian dan kajian ilmiah Menara Ilmu*. 14(1), 79-84.
- Arfati Rofikotul. (2018). Pengaruh manajemen pengetahuan, budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal akuntansi Universitas Jember*. 15(1), 26-39.
- Endang Grace Pakpahan, Juara Simanjutak, Sihol Nababan, Acai Sudirman. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA swasta sultan agung pematang siantar. *jurnal kinerja ekonomi dan manajemen*, 16(2). 131-138.
- Yusnandar Willy, Roydi Nefri, Safi'i Siregar. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora jurnal ilmu sosial dan hukum. Jurnal Humaniora jurnal ilmu sosial dan hukum*. 4(1), 61-72.
- Isa M. Indrawan, Efrizal Adil, Dian Septian Sari. (2022). Model Tata Kelola Pemerintahan Desa Gada Berbasis Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kualitas Pelayanan Untuk Mendukung Pencapaian Desa Wisata. *Maneggio jurnal ilmiah magister manajemen*. 5(2), 94-110.
- Triyanto Anas, Jaenab. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor camat. *JIMUPB jurnal ilmiah manajemen*. 8(2), 110-114.
- Wijaya Candra, Ayu Rahmini, dkk. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Negeri di kantor camat Aek Kuo. *Jurnal administrasi negara*. 4(1), 1952-1966.