

Available online at www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora
ISSN 2548-9585 (Online)

Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

Atijah*¹, Syaiful Bahri¹

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 20371, Indonesia.

*Email korespondensi: atizah2015@gmail.com

Diterima 22 Februari 2021; Disetujui 26 Maret 2021; Dipublikasi 6 April 2021

Abstract: *This study aims to determine the effect of leadership on employee performance at the North Labuhanbatu Regency Social Service, to determine the effect of work motivation on employee performance at the North Labuhanbatu Regency Social Service, to determine the effect of work culture on employee performance at the North Labuhanbatu Regency Social Service. to determine the effect of leadership, work motivation and work culture on employee performance at the Social Service of Labuhanbatu Utara district. This research was conducted using field research methods (field research) by means of a survey, namely research that takes a number of samples from the population using a questionnaire as the main data collection tool. While the approach used is a quantitative approach, namely the approach using data analysis in the form of numerical or numeric form. The population and sample in this study were all employees of the North Labuhanbatu Regency Social Service, totaling 33 employees. The data collection technique used in this study was done by means of a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique used multiple regression analysis. The results showed that leadership, motivation and work culture partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of employees at the Social Service of North Labuhanbatu Regency.*

Keywords: *Leadership, Motivation, Work Culture, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan cara survei yaitu penelitian yang mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 33 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah dilakukan dengan cara kuesioner (angket). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

Untuk mendukung pembangunan pemerintahan daerah yang berkelanjutan, dibutuhkan kinerja aparat yang berkompeten. Kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya kinerja merupakan suatu subjek permasalahan tersendiri, di mana kinerja sering diarahkan sebagai suatu indeks dari sesuatu yang lain, seperti pelajaran dan dorongan Kinerja pelayanan sebagaimana dicetuskan melalui semangat desentralisasi dan debirokratisasi, pada kenyataannya masih menunjukkan tingkatan yang belum optimal. Desentralisasi yang berarti pelimpahan kewenangan pengurusan penyelenggaraan pemerintahan ke level yang lebih rendah, dan debirokratisasi yang berarti efisiensi dan fleksibilitas dalam pelaksanaan pelayanan masyarakat, masih belum menunjukkan adanya perubahan dari pola sebelumnya. Sistem kerja aparatur pemerintah daerah, khususnya tingkat instansi yang terlalu birokratis, dan kurang tanggap terhadap kebutuhan pelayanan, mengisyaratkan masih belum meresapnya pemahaman perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan.

Dari hasil observasi awal peneliti tentang penerapan gaya kepemimpinan yang berjalan di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi dan perangsang perangsang yang memotivasi anggota mencapai tujuan yang

ditentukan, sehingga dapat berdampak pada perilaku positif yaitu memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan. Gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Hanya saja instruksi yang di jalankan pimpinan tidak semuanya berjalan dengan efektif. Hal ini ditandai dengan masih ada beberapa pegawai yang tidak bekerja dengan maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai apatur sipil negara.

Permasalahan yang dihadapi Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah tingginya absensi pegawai selama beberapa bulan terakhir, yang menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai meningkat dengan jumlah 9 orang meningkat menjadi 16 orang. Hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara karena menurunnya pelayanan publik. Menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja pegawai dikatakan menurun apabila persentase absensi di atas 10%. Rendahnya kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara ditunjukkan dari data mekanisme pelayanan yang dilakukan pegawai dalam melayani masyarakat ingin mendapatkan fasilitas pelayanan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini terlihat dari

produktivitas yang menurun yang seharusnya bisa dilayani setiap hari 15 sampai 20 orang, akan tetapi hanya bisa melayani 10 orang saja setiap hari.

Kepemimpinan merupakan suatu konsep yang sangat dekat dengan kesuksesan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah ilmu atau kemampuan dalam menggunakan pengaruh terhadap orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau usaha kerja sama. Kepemimpinan akan sangat mewarnai, mempengaruhi bahkan menentukan bagaimana perjalanan suatu organisasi dalam mencapai tujuan - tujuannya. Pemimpin adalah orang - orang yang tahu apa yang harus dikerjakan, memiliki kemampuan dan kelebihan yang melebihi kemampuan orang lain, mempunyai kecakapan, kemampuan untuk mawas diri, kemampuan mengajak, membimbing, fasilitator bagi orang lain, memberi motivasi orang lain.

Model kepemimpinan yang dinilai pegawai melekat terhadap pegawainya di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah kepemimpinan transformasional. Menurut (Sutikno, 2014) menyampaikan bahwa kepemimpinan yang efektif menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas yang tinggi untuk meningkatkan kharismaniknya yaitu adalah kepemimpinan transformasional. Pernyataan yang serupa, menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka pikirkan sebelumnya.

Peningkatan kinerja dapat tercapai dengan baik manakala pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten

Labuhanbatu Utara memiliki kinerja yang baik. Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara harus senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan pegawainya dengan pengarahan motivasi dengan menciptakan gaya kepemimpinan yang baik sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi, gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah gaya kepemimpinan transformasional yaitu seorang pemimpin memberikan arahan kepada pegawai sesuai dengan tupoksi yang dimiliki pegawai dan mampu memberikan tauladan yang baik dalam bekerja. Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara seharusnya memberikan penghargaan yang layak kepada pegawai yang berprestasi, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual karyawan, memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pegawai dalam kaitannya dalam tugas-tugas, memberikan imbalan jasa yang layak dan jaminan pensiun, memberikan kepastian sistem mutasi pegawai demi terciptanya kenyamanan dan keharmonisan kerja serta menghormati hak dan kewajiban pegawai, sehingga pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut (Robbins, 2013) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Pada kenyataannya, walaupun telah diberikan motivasi berupa tunjangan di luar gaji, kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten

Labuhanbatu Utara dinilai kurang baik karena tingkat kesadaran pegawai yang rendah menyebabkan pemberian motivasi tidak menjadi efektif dikalangan pegawai, seharusnya pimpinan harus mampu memberikan semangat pada pegawai, bagi pegawai yang rajin harus diberikan reward dan yang malas diberikan sanksi, sehingga para pegawai termotivasi secara tidak langsung mendapatkan motivasi non material untuk meningkatkan kerajinan dalam bekerja.

Selain itu, budaya kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pada dasarnya suatu organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, salah satu faktor yang sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan adalah budaya kerja. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi, akan tetapi budaya kerja yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara malah tidak dijalankan seluruh pegawai sehingga dampak negatifnya adalah turunnya kinerja pegawai.

Budaya kerja yang berlaku pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara merupakan budaya kerja yang dibentuk secara global oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Setiap pegawai senantiasa melakukan inisiatif-inisiatif dalam menciptakan budaya kerja yang baik sebagai upaya membentuk lingkungan kerja yang kondusif dengan etika kerja yang profesional. Budaya kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara berisikan nilai-nilai, norma-norma, dan etika yang memengaruhi pola pikir dan tingkah laku kerja SDM dalam beraktivitas dengan tujuan peningkatan

kinerja yang semakin baik, akan tetapi budaya kerja ini tidak dipatuhi sepenuhnya oleh para pegawai hal ini terlihat dari kebiasaan pegawai yang hadir kerja tidak tepat waktu, waktu istirahat yang terlalu cepat dan terlalu cepat pulang.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut (As'ad, 2011) kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *berperformance* rendah. Definisi lain dari kinerja menurut (M. S. . Hasibuan, 2017) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut (Rivai, 2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Selain itu menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal paling penting dari pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawainya.

Edison, Anwar, & Komariyah (2017), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : kompetensi, teknologi/mesin, dan metode/sistem. Kasmir, (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja karyawan atau pegawai dapat diukur dalam beberapa hal, indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Robbins & Judge, (2011) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Menurut Hasibuan (M. S. . Hasibuan, 2017)

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan menurut (Yukl, 2010) pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua hal yang tidak bisa di pisahkan. Pemimpin menunjukkan pelaku yang memiliki kemampuan memimpin, sedang kepemimpinan adalah kualitas kemampuan dan pribadi yang dimiliki pemimpin dalam menggerakkan pengikutnya.

Locke mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru (Yukl, 2010). Menurut Bass dan Silin dalam (Yukl, 2010) menyatakan kepemimpinan transformasional terdiri atas empat komponen: 1) Karisma, 2) Pertimbangan Individual, 3). Stimulasi Intelektual, 4) Inspirasional.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar

mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut (M. S. . Hasibuan, 2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut (Siagian, 2014) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan yang di uraikan Abraham dalam (A. A. A. P. Mangkunegara, 2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2014).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi

dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan. Menurut (Sunyoto, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada yaitu: promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2018) meliputi yaitu: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas / sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang di pilih dan pemanfaatan waktu.

Budaya Kerja

Pada mulanya istilah budaya (*culture*) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta *buddhayah*. Kata *buddhayah* merupakan bentuk jamak dari buddhi yang berarti “budi” atau “akal”. Sedangkan kata *culture* berasal dari kata *colere* yang memiliki makna “mengolah”, “mengerjakan”. Istilah *culture* berkembang hingga memiliki makna sebagai “segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam”. Budaya kerja menurut (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam rentang dua puluh tahun terakhir, topik budaya kerja menarik perhatian banyak orang, khususnya mereka yang

mempelajari masalah perilaku kerja. Budaya kerja mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan. Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budaya yang tebal dan tipis. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen.

Kesepakatan bersama ini diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Jadi ada proses dalam mengadaptasi budaya kepada karyawan. Masalah sosialisasi budaya dilakukan pada saat perusahaan menerima karyawan baru, sehingga karyawan bersangkutan sudah terbentuk perilakunya sesuai dengan budaya yang ada. Sedangkan menurut (Tika, 2008) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Selain itu menurut (Moeljono, 2005) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam

perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Budaya kerja mempunyai dua tingkatan yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya. Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa sebuah keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.

Dari situ dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja adalah suatu pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Populasi dan sampel dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai yang ada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 33 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan (angket) dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial

Kabupaten Labuhanbatu Utara, untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 33 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

Tabel 1.

Koefisien Regresi Linier Berganda					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,170	12,877		4,284	,000
Kepemimpinan	,494	,199	,179	3,973	,037
Motivasi	,345	,225	,004	4,022	,031
BudayaKerja	,413	,243	,164	3,876	,018

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan pada table diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,170 + 0,494X_1 + 0,345X_2 + 0,413X_3$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

1. Nilai Konstanta sebesar 5,170 yang berarti bahwa jika variabel independen

yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) sama dengan nol, maka Kinerja (Y) adalah sebesar 5,170.

2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,494$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kepuasan

- kerja sebesar 49,4%.
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,345$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 34,5%.
 4. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,413$ menunjukkan apabila budaya kerja mengalami kenaikan sebesar 100%

maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 41,3%.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,170	12,877		4,284	,000
Kepemimpinan	,494	,199	,179	3,973	,037
Motivasi	,345	,225	,004	4,022	,031
BudayaKerja	,413	,243	,164	3,876	,018

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada tabel uji T dapat di ketahui bahwa variabel X_1 yaitu Variabel X_1 yaitu kepemimpinan memiliki signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel diatas tentang pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,973 > t_{tabel} 2.04227$ dengan probabilitas Sig 0,037, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Variabel X_2 yaitu motivasi memiliki signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel diatas tentang pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 4,022 > t_{tabel} 2.04227$ dengan probabilitas Sig

0,031, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Variabel X_3 yaitu budaya kerja memiliki signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel diatas tentang pengaruh budaya kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,876 > t_{tabel} 2.04227$ dengan probabilitas Sig 0,018, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa budaya kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*)

secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil

uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,059	3	9,353	4,749	,032 ^b
	Residual	362,123	29	12,487		
	Total	390,182	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban, Kompensasi, Disiplin

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan dari tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,032. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $4,749 > 3,320$ sehingga di simpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,826 ^a	,628	-,024	3,534

a. Predictors: (Constant), Beban, Kompensasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,628 atau sama dengan 60% artinya bahwa kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah sebesar 68,2% dan sisanya 31,8% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai

pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,973 > 2,042$ berada diluar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menyatakan bahwa kecenderungan jawaban responden variabel kepemimpinan, menunjukkan bahwa pegawai yang merasakan peran

kepemimpinan sudah berjalan dengan baik pada kategori sangat setuju rata-rata sebanyak 9,2 pegawai atau 27,88%, pada kategori setuju rata-rata sebanyak 12,4 pegawai atau 37,58%, pada kategori kurang setuju rata-rata sebanyak 11,4 pegawai atau 34,44%, pada kategori tidak setuju seluruh responden tidak ada yang menjawab atau nol (0) dikarenakan opsi jawaban tersebut tidak menjadi alternatif pilihan untuk setiap item pernyataan pada kuesioner penelitian ini, sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju seluruh responden tidak ada yang menjawab atau nol (0) dikarenakan opsi jawaban tersebut tidak menjadi alternatif pilihan untuk setiap item pernyataan pada kuesioner penelitian saya ini. Hasil kecenderungan variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa pegawai yang merasakan peran kepemimpinan pada kategori jawaban setuju agar lebih dioptimalkannya lagi penerapan kepemimpinan yang agar meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat menurut (Handoko, 2007) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin adalah panutan dan sorotan dari bawahannya. Pandangan lainnya, seperti yang dikemukakan (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan merupakan faktor terbesar dalam mempengaruhi seorang pegawai. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hasil

penelitian ini juga sejalan Dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, 2017), (Gultom & Arif, 2017), (Astuti & Prayogi, 2018) dan (Nasution, 2018) membuktikan hal yang sama yaitu kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,022 > 2,042$ berada diluar daerah penerimaan H_a sehingga H_0 diterima, hal ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Robbins, 2013) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Jufrizen, 2017), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) dan (Gultom, 2014) yang berkesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,876 > 2,042$ berada diluar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) dan (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) dengan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif pada kinerja bisnis karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja

Mengenai pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji f di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,749 > 3,320$ dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Saran

1. Berdasarkan analisis data pembahasan mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, perlu ditingkatkan dan diperbaiki hal ini menunjukkan perubahan kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai dianggap sesuai dengan keinginan para pegawai dan perlu ditingkatkan, dan para pimpinan harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional karena terbukti bahwa gaya kepemimpinan ini dapat disukai oleh pegawai.
2. Berdasarkan analisis data pembahasan mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, perlu adanya upaya pimpinan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, sehingga pegawai termotivasi, dalam pemberian intensif dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai harus memadai dan adil. Berdasarkan analisis data pembahasan

mengenai pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, hal ini menunjukkan bahwa perubahan budaya kerja untuk dapat memberikan kebiasaan yang baik untuk pegawai dalam bekerja, selain budaya kerjanya yang dirubah perlu dirubah juga pegawainya, agar bisa membudayakan sistem kerja yang baik dikantor. Berdasarkan analisis data pembahasan mengenai Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, hasil penelitian menunjukkan mayoritas pegawai menyatakan bahwa mereka setuju bahwa seluruh variabel bebas yang ada pada penelitian ini dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel penelitian yang sama atau bisa dieksplorasi dengan melibatkan variabel lain diluar variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri* (IV.). Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 490–502). Retrieved from <http://hdl.handle.net/11617/9980>
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan AQLI.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- 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.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi nilai-nilai Islam terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Handoko, T. H. (2007). *Manajemen*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, J. S., & Silvyia, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja

- Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- 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.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 425–439).
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.).

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: PT. Holistica.

Tika, P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Pertama.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibowo, W. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pres.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.