

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOMESCHOOLING KAK SETO PUSAT

Munjizah Wutsqo, Rahmat Efendi dan Mirna Ferdiyawati

Magister Manajemen, Universitas Budi Luhur

Email: munjizahwutsq@gmail.com, rahmatefendi2919@gmail.com dan mirnaferdi@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Homeschooling Kak Seto. Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang menggunakan sampel jenuh dengan seluruh karyawan Homeschooling Kak Seto dengan jumlah 115 responden dengan metode non probability sampling dengan data yang digunakan data primer yang didapat dari kuisioner. Teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan : a) Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Homeschooling Kak Seto dengan nilai t hitung sebesar $0.836 < t$ table sebesar 1.982 dan mempunyai taraf signifikan $0.405 > 0.05$. b) Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Homeschooling Kak Seto dengan nilai t hitung sebesar $1.892 < t$ table 1.982 dan mempunyai taraf signifikan $0.61 > 0.05$. c) Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Homeschooling Kak Seto dengan nilai t hitung sebesar $3.206 > t$ table 1.982 dan mempunyai taraf signifikan $0.002 < 0,05$. d) dengan nilai R square sebesar 0.210 atau 21% . e) hasil persamaan regresi yang diperoleh $Y = 38,518 + 0,024X_1 + 0,230X_2 + 0,371X_3$. Peneliti menyarankan kepemimpinan di Homeschooling Kak Seto untuk terus update dan upgrade agar menjadi teladan bagi karyawan dan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang sudah baik dalam meningkatkan kinerja karyawan Homeschooling Kak Seto.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Fenomena bisnis yang saat ini dialami oleh Indonesia khususnya perusahaan jasa telah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Seperti pada perusahaan jasa yang bergerak pada bidang pendidikan formal ataupun non formal sudah dapat dengan mudah kita temui di Indonesia. Kondisi seperti ini, menuntut setiap organisasi untuk berbenah diri dalam menghadapi persaingan secara profesional dengan mengelola dan

memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal. Masa depan perusahaan tergantung pada pengetahuan, keterampilan dan kompetensi serta sinergi antara sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak perusahaan dan tujuan dari perusahaan tersebut.

Dalam dunia pendidikan khususnya pendidikan non formal, menuntut para tenaga pengajar untuk dapat mengembangkan potensi peserta didik dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian yang profesional. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif mampu menunjang kualitas dan kinerja karyawan secara optimal. kinerja adalah perilaku atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan ketika bekerja yang diarahkan kepada tujuan dan sasaran organisasi (Borman & Motowidlo, 1997)

(Arnin, Sudin, & Tauber, 2010) memberikan bukti bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Artinya apabila kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja semakin baik maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga semakin baik. (Rahmayanti & Afandi, 2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Pane, 2019)

Membahas mengenai kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Adapun variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Dalam proses menciptakan kinerja yang optimal, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang penting. Dimana seorang pemimpin perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan, membentuk loyalitas dan dedikasi karyawan yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan, dan menciptakan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Menurut (Goewey, 2012) Kepemimpinan adalah bagaimana memobilisasi orang lain untuk bertindak mencapai pencapaian yang luar biasa dalam organisasi. Pemimpin mentransformasikan nilai-nilai menjadi aksi, visi menjadi realitas, hambatan menjadi inovasi, keterpecahan menjadi kebersamaan, serta resiko menjadi peluang. Faktor lain

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja bisa didapat dari internal atau eksternal, motivasi yang didapat dari internal adalah yang berasal dari diri sendiri, seperti kebutuhan akan uang, pengakuan dan penghargaan. Sedangkan, motivasi dari pihak eksternal bisa didapat dari keluarga, lingkungan kerja dan pimpinan.

Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Selain itu, budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Menurut (Passik et al., 2004) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Ikatan budaya organisasi tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan dalam organisasi itu sendiri.

Budaya mengikat sdm perusahaan menjadi satu kesatuan pandangan, yang seiring bergulirnya waktu akan dapat dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Homeschooling Kak Seto Pusat adalah sebuah sekolah berbasis pendidikan non formal yang sudah berdiri selama lebih dari 10 tahun. Pada business life cycle perusahaan ini sudah termasuk dalam kategori growth menuju mature, yang artinya perusahaan ini harus menampilkan kinerja perusahaan yang baik.

Untuk menampilkan kinerja perusahaan yang baik, tentu tidak lepas dari hasil kinerja karyawan Homeschooling Kak Seto Pusat itu sendiri. Tentu merupakan hal yang tidak mudah bagi karyawan yang sudah lama bekerja untuk mempertahankan atau meningkatkan kualitas kinerjanya. Karyawan membutuhkan motivasi atau dorongan dari pemimpin atau pun dari lingkungan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan penulis selama kurang lebih 2 tahun bekerja di Homeschooling Kak Seto, dalam meningkatkan kinerja karyawan pemimpin sudah berupaya maksimal dalam membuat sistem dan kebijakan untuk mempermudah

karyawan dalam bekerja. Namun, dalam merumuskan sistem atau kebijakan baru, karyawan tidak dilibatkan untuk berdiskusi bersama. Menurut penulis, mengajak karyawan untuk berdiskusi bersama perlu dilakukan demi tercipta hasil kerja yang diharapkan oleh pemimpin dan organisasi. Sehingga, karyawan akan merasa didukung dan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu, permasalahan ini menarik untuk diteliti lebih lanjut oleh penulis.

Berbagai hasil penelitian mengenai kinerja karyawan telah dilakukan oleh banyak peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh (Susanto & Aisyah, 2010) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Dhermawan, n.d.) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian oleh (Setiyati, 2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru” yang dilakukan pada lingkup pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan budaya sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, namun pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan masih terdapat kontradiksi dari penelitian– penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Homeschooling Kak Seto Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisi pengaruh:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Homeschooling Kak Seto Pusat.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Homeschooling Kak Seto Pusat.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Homeschooling Kak Seto Pusat.
4. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Homeschooling Kak Seto Pusat.

Metode Penelitian

Desain Penelitian Dalam penelitian ini, desain yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif yaitu desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian (Hamid & Sanusi, 2016)

Penelitian ini digunakan dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas untuk menentukan apakah alat ukur penelitian sudah valid. Pengumpulan data akan dilakukan menggunakan teknik survei dengan kuesioner kepada responden. Selanjutnya, data yang sudah diperoleh akan diolah dengan model statistik menggunakan program SPSS 22.00. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel independen atau variabel bebas yaitu, kepemimpinan (), motivasi kerja (), dan budaya organisasi () mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu, kinerja karyawan (Y). Populasi dan Sampel Semakin besar sampel akan semakin besar kemungkinan untuk membuat keputusan yang tepat dalam menolak hipotesis nol. Maka dari itu, pada penelitian ini penulis akan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian dan menggunakan pendekatan probability sampling yakni, semua elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Ferdinand & Nasser, 2015) Populasi dalam penelitian ini adalah staf dan tutor komunitas Homeschooling Kak Seto Pusat berjumlah 115 orang. Jenis dan Sumber Data Pada penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer yakni, data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, disebut kuantitatif karena data penelitian yang diperoleh adalah berupa angka-angka untuk

kemudian dianalisis menggunakan statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan kuesioner. Penyebaran kuesioner digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

Teknik pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini menggunakan respon yang dikategorikan dalam lima macam kategori jawaban, yakni, skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), skor 4 untuk jawaban Setuju (S), skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS), skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS 22.00 dengan Analyst Correlate Bivariate untuk mencari correlation coefficient dari Product Moment Pearson dengan SPSS. Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cara one shot atau pengukuran sekali saja, yakni pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha >0,7.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden Responden dalam penelitian ini berjumlah 115 orang yang seluruhnya merupakan staf dan tutor Homeschooling Kak Seto Pusat. Dalam penelitian karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, umur, dan lama bekerja. Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mayoritas responden sebesar 59,1% atau 68 orang adalah wanita
2. Mayoritas responden sebesar 49,6% atau 57 orang adalah usia 25 – 30 Tahun
3. Sebagian besar masa kerja responden 35,7% atau 41 orang adalah 1 – 3 Tahun

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Homeschooling Kak Seto Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Homeschooling Kak Seto, artinya kepemimpinan di Homeschooling Kak Seto kurang menginspirasi karyawan atau memberi contoh dalam bekerja atau mencapai tujuan bersama organisasi yang luar biasa. Hal ini sesuai dengan

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto dan Aisiyah (2010) dengan judul “Analisis Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen” yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Homeschooling Kak Seto 9 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Homeschooling Kak Seto, dimana mencapai kekuasaan atau ke tingkat yang lebih tinggi tidak dijadikan karyawan sebagai motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dhermawan, n.d.) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” menyebutkan bahwa motivasi memperlihatkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Homeschooling Kak Seto Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Homeschooling Kak Seto, artinya budaya organisasi yang diciptakan untuk membangun integritas di internal sudah baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiyati (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru” menyimpulkan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang penulis peroleh mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Homeschooling Kak Seto Pusat serta mengacu pada bab-bab sebelumnya yang kemudian peneliti analisa berdasarkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Homeschooling Kak Seto.

2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Homeschooling Kak Seto.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Homeschooling Kak Seto.

BIBLIOGRAFI

- Arnin, U., Sudin, Y., & Tauber, M. (2010, July 20). *Elastomeric spinal disc nucleus replacement*. Google Patents.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Dhermawan, A. A. N. B. (n.d.). dkk. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.
- Ferdinand, K. C., & Nasser, S. A. (2015). PCSK9 inhibition: discovery, current evidence, and potential effects on LDL-C and Lp (a). *Cardiovascular Drugs and Therapy*, 29(3), 295–308.
- Goewey, D. F. (2012). *Examining the Kouzes and Posner leadership practices of elementary principals in central New York*.
- Hamid, R. A., & Sanusi, I. A. R. M. (2016). Challenges and negative effects of divorce among Muslim women in Northern Nigeria. *Journal of Arts and Humanities*, 5(11), 13–25.
- Pane, D. S. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik di Kota Bekasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1–14.
- Passik, S. D., Kirsh, K. L., Whitcomb, L., Portenoy, R. K., Katz, N. P., Kleinman, L., ... Schein, J. R. (2004). A new tool to assess and document pain outcomes in chronic pain patients receiving opioid therapy. *Clinical Therapeutics*, 26(4), 552–561.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–206.
- Susanto, H., & Aisiyah, N. (2010). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *MAGISTRA*, 22(74), 15.