PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN MOJOROTO KECAMATAN MOJOROTO KOTA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salahsatu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Disusun Oleh :

ANANG HARI SAPUTRO
10.1.02.02.0273

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi oleh:

ANANG HARI SAPUTRO
NPM: **10.1.02.02.0273**

Judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN MOJOROTO KECAMATAN MOJOROTO KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
PanitianUjian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 07 Juni 2015

K.A. Prodi Manajemen,	Pembimbing,
Dr. Subagyo, M.M.	Dra. Puji Astuti, M.M,M.Si
NIDN.071706601	NIDN.0710106402

Skripsi oleh:

ANANG HARI SAPUTRO
NPM: : **10.1.02.02.0273**

Judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN MOJOROTO KECAMATAN MOJOROTO KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
Pada Tanggal : 07 Juni 2015

dan Dinyatakan telah memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr.Subagyo, M.M.
2. Penguji I : Dr.Sri Aliami, S.E.,M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudo L, S.E., M.M

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sri Aliami, S.E., M.M.
NIDN. 0716086403

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN MOJOROTO KECAMATAN MOJOROTO KOTA KEDIRI

ANANG HARI SAPUTRO
10.1.02.02.0273

FE – Prodi Manajemen
Dr. Subagyo, MM. dan Dra. Puji Astuti, M.M.,M.Si.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan peneliti bahwa terdapat keinginan masyarakat akan pemerintahan yang baik dan pelayanan kemasyarakat yang baik. Penyelenggaraan pemerintahan kelurahan memerlukan adanya seorang pemimpin yang mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna, di dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara. Selain itu dalam menjalankan tugas setiap harinya diperlukan motivasi kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan kerja yang baik agar dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan mojoroto.

Variabel Penelitian yang digunakan yaitu variabel bebas (independent) yang terdiri dari Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kepemimpinan Kerja adapun variabel terikatnya (dependent) yaitu kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat kelurahan mojoroto kediri. Sampel yang diambil sebanyak 30 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, budaya kerja, kepemimpinan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan. Secara Individu dapat disimpulkan bahwa motivai kerja dan kepemimpinan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan, sedangkan budaya kerja tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan meninjau ulang sistem budaya kerja dan agar instansi terkait mengubah sistem budaya kerja yang selama ini diterapkan.

Kata kunci: Motivasi kerja, budaya kerja, kepemimpinan kerja dan kinerja

I. LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan pemerintahan kelurahan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Keberhasilan pembangunan akan terlihat dari tingginya produktivitas, penduduk makmur dan sejahtera secara merata (Armstrong, 1998 : 4). Kondisi seperti ini tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (Hasibuan, 1997:198). Pendapat seperti tersebut di atas sejalan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Kelurahan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia, merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Masyarakat perkotaan yang peradabannya sudah cukup maju, mempunyai kompleksitas permasalahan lebih tinggi dibandingkan pada masyarakat tradisional sehingga diperlukan aparatur pelayanan yang profesional.

Penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah Kelurahan Mojoroto, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, dalam berbagai sektor pelayanan terutama yang menyangkut pemenuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat (seperti pelayanan KK, KTP, Akta Kelahiran dan sebagainya) masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat antara lain dari banyaknya pengaduan atau keluhan dari masyarakat dan dunia usaha, baik melalui surat pembaca maupun media.

Fenomena sebagaimana tersebut di atas, mengisyaratkan bahwa manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien jika para pimpinan mampu memotivasi para bawahan dalam melaksanakan

tugas dan tanggungjawabnya. Organisasi pemerintahan perlu didukung oleh seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan dengan menunjukkan dirinya sebagai pemimpin yang profesional, mempunyai strategi yang mampu menggerakkan dan memotivasi bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal yang menarik dalam paradigma baru administrasi publik, dikembangkannya kepemimpinan visioner yaitu kepemimpinan organisasi publik yang menuntut visi, misi dan strategi untuk mampu bertindak simultan sebagai pemberi arah, agen pembaharuan, juru bicara dan pembimbing dalam rangka menyatukan, menggerakkan dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka dapat diterapkan oleh pimpinan untuk memotivasi kerja pegawai. Hal ini sangat penting dilakukan mengingat aparatur di tingkat Kelurahan merupakan ujung tombak pelayanan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dalam sebuah skripsi yang berjudul :

Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Mojoroto, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri.

II. METODE

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ingin menguji pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Mojoroto, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, maka jenis penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan atau eksplanatory, dimana penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis.

2. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian mempunyai peranan yang penting dalam suatu penelitian karena berhasil tidaknya pengujian suatu hipotesis sangat tergantung pada ketepatan dan ketelitan dalam menentukan metode yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (1997:129), Kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik

dan di dalam penelitian dilakukan mengunakan rumus statistik.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Studi Lapangan

Dalam studi lapangan menggunakan dua metode, yaitu :

a). Wawancara

Menurut (Reza 1998 : 76) Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematik dan berlandaskan tujuan penelitian. Wawancara dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan, dan merupakan cara memperoleh data yang bersifat langsung.

b). Kuesioner

Menurut (Reza 1998: 80), kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan bisa melalui telepon, surat ataupun tatap muka. Pertanyaan yang di ajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dan informasi dengan melakukan kegiatan kepustakaan melalui buku-buku, jurnal penelitian terdahulu dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2005: 199), kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa disaat variabel motivasi kerja dan kepemimpinan kerja mengalami peningkatan maka Kinerja pegawai juga akan meningkat, sedangkan ketika variabel budaya kerja aparat kelurahan mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai kelurahan tidak akan mengalami peningkatan.

Lebih rinci penjelasan masing-masing variabel, dijelaskan sebagai berikut secara parsial dan simultan:

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil uji spss untuk taraf signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hal tersebut sejalan dengan teori hasibuan (1997 : 184), yaitu motivasi sebagai pemberi pengaruh signifikan, pemberi daya perangsang atau kegairahan kerja pegawai agar bekerja dengan segala daya dan upaya dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Ma'rifah (2005), yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai kelurahan dan Suwandi (2004) yang menyatakan bahwa ketidakefektifan pelaksanaan tugas lebih banyak disebabkan oleh ketidak jelasan peran dan motivasi kerja.

2. **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji spss untuk taraf signifikansi 0,076 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis budaya kerja secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal tersebut sejalan dengan teori Sugiyono (2004:56) bahwa budaya kerja yang negatif dengan kebiasaan, perilaku, sikap yang buruk dalam bekerja tidak akan bisa meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Kelurahan Mojoroto budaya kerja tidak berpengaruh positif dikarekan kebiasaan buruk para pegawai kelurahan mojoroto yang dalam bekerja tidak sesuai SOP kantor, contohnya berangkat siang pulang lebih cepat, sering membolos dan malas bekerja.

Hal ini berbanding terbalik terhadap penelitian terdahulu yaitu Ma'rifah (2005), bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kelurahan.

3. **Pengaruh Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji spss untuk taraf signifikansi 0,003. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis Kepemimpinan secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suradinata (1997:44) bahwa *a leader is someone who has commanding authority or influence* (seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai kekuasaan atau pengaruh kepada pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya).

Hal ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Ma'rifah (2005) bahwa Kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kelurahan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Kepemimpinan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan.

Dari hasil perhitungan statistik Uji F dengan menggunakan SPSS diperoleh F hitung = 8,809 dengan tingkat signifikansi 0,000. Signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil tersebut sejalan dengan teori Gerungan (1996:72), bahwa ada 3 hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, kepemimpinan kerja yang berkualitas dan budaya kerja yang baik, jika ketiga hal tersebut dapat dilakukan secara bersama-sama maka akan tercipta kinerja pegawai yang handal.Hasil ini mendukung penelitian Suwandi (2004) dan Ma'rifah (2005), yang menyimpulkan ada pengaruh variabel motivasi kerja, budaya kerja, kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Mojoroto Kota Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Mojoroto Kota Kediri, sehingga semakin baik tingkat motivasi maka akan semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan.

2. Budaya kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Mojoroto Kota Kediri, sehingga budaya kerja tidak menjamin bahwa kinerja aparat kelurahan akan mengalami peningkatan. Budaya kerja tidak berpebgaruh positif dikarenakan kebiasaan buruk para pegawai kelurahan mojoroto yang dalam bekerja tidak sesuai SOP kantor, contohnya berangkat siang pulang lebih cepat, sering membolos dan malas bekerja.
3. Kepemimpinan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Mojoroto Kota Kediri, sehingga semakin baik tingkat kepemimpinan kerja maka akan semakin baik pula tingkat kinerja pegawai kelurahan yang dihasilkan.
4. Motivasi kerja, budaya kerja, kepemimpinan kerja pegawai Kelurahan Mojoroto Kota Kediri bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Mojoroto Kota Kediri.
5. Nilai R^2 (R *Square*) dari persamaan regresi adalah sebesar 0,792. Hal ini berarti 79,20% variasi variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kelurahan Mojoroto (Y) pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja (X_1), budaya kerja (X_2), kepemimpinan kerja (X_3), sedangkan sisanya 20,80% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michail. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.

Gerungan, W.A, 1996. *Psikologi Sosial*, Bandung. Eresco.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.

Hasibuan, Malayu. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Dan Kunci Keberhasilan.* Jakarta. PT Toko Gunung Agung.

Kertonegoro, Sentanoe. 1994. *Manajemen Organisasi.* Jakarta. Widya Press.

Mansur, Cholil, 1994. *Sosiologi Masyarakat Kota dan Desa*. Surabaya. Usaha Nasional.

Ndraha, Taliziduhu, 1991. *Dimensi-dimensi Pemerintahan Desa*. Jakarta. Bumi Aksara.

Nahvandi, 1997. *Organisasi Manajemen Pemerintahan*. Bandung. Ramadan.

Republik Indonesia. Undang Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang *Pemerintah Daerah*. 2004. Jakarta. CV Eko Jaya.

Ratmiko, Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan, Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal.* Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Riggs, Fred W, 1985. *Administrasi Negara-negara berkembang – Teori Masyarakat Prismatik* Jakarta. PT Rajawali.

Reza, 1998. *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan dalam Motivasi Kerja*. Bandung. Ramadan.

Sarwoto, 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Management*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Sugiyono, 2005, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono, 1997, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.

Sulaksana, Uyung, 2004. *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Suradinata, 1997. *Organisasi Kecamatan*. Bandung. Mekar Rahayu.

Thoha, Miftah, 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

Wahjosumido, 1994. *Dimensi Kepemimpinan Kerja*. Jakarta. Ghalia Indonesia