

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SD SWASTA RUSYDA MEDAN

Lilik Sugianto

Universitas Haji Sumatera Utara, Indonesia

Email: liliksugianto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SD Swasta Rusyda Medan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan mempergunakan pendekatan normatif (*legal research*) untuk mendapatkan data *skunder* dan pendekatan empiris (*yuridis sosiologis*), untuk memperoleh data *primer* melalui penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SDS Rusyda Medan, berdasarkan indikator adalah sebagai berikut: Pertama, Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja di SDS Rusyda Medan yang dimana artinya apabila Motivasi membaik maka kinerja di SDS Rusyda juga akan membaik. Kedua, Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja di SDS Rusyda Medan yang dimana artinya apabila kepemimpinan membaik maka kinerja juga akan membaik di SDS Rusyda Medan. Untuk itu diharapkan kepada SDS Rusyda Medan dalam hal melakukan peningkatan kinerja karyawannya agar pimpinan lebih memperhatikan lagi kepemimpinannya dan motivasinya di SDS Rusyda Medan. Agar terciptanya kinerja karyawan yang baik di SDS Rusyda Medan.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, kinerja

Abstract

This research aims to find out how much influence Motivation and Leadership have on employee performance at Rusyda Medan Private Elementary School. This research uses a quantitative descriptive method using a normative approach (legal research) to obtain secondary data and an empirical approach (juridical sociological), to obtain primary data through field research. The results of the research show that the influence of motivation and leadership on employee performance in SDS Rusyda Medan, based on the following indicators: First, the results of the research show that there is a positive and significant influence between motivation variables and performance variables at SDS Rusyda Medan, which means that if motivation improves then performance at SDS Rusyda will also improve. Second, the research results show that there is a positive and significant influence between leadership variables and performance variables at SDS Rusyda Medan, which means that if leadership improves, performance will also improve at SDS Rusyda Medan. For this reason, it is hoped that SDS Rusyda Medan will improve the performance of its employees so that the leadership will pay more attention to their leadership and motivation at SDS Rusyda Medan. In order to create good employee performance at SDS Rusyda Medan.

Keywords: Motivation, Leadership, performance

Pendahuluan

Indonesia adalah bangsa yang besar didalam bangsa yang besar terdapat pula masyarakat yang jumlahnya tidak sedikit. Kebanyakan dari masyarakat yang banyak ini hamper rata rata memiliki kinerja yang buruk apabila bekerja di dalam sebuah perusahaan. Hal yang demikian adalah sebuah fenomena yang banyak terjadi di Negara ini, walaupun banyak perusahaan di Negara ini tetapi Negara kita ini tidak di katakan Negara maju malah justru di katakan Negara berkembang. Karna sumber daya manusianya masih kurang termotivasi untuk menjadi pekerja yang baik dan benar. Apalagi di dalam dunia pendidikan keseriusan dari para karyawan sangat berpengaruh penting dalam memajukan perusahaan. Di dalam dunia pendidikan ketidak seriusan karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat berdampak kepada kehancuran dari sebuah perusahaan. Dan bila perusahaan itu adalah pendidikan maka itu sama saja dengan melakukan pembodohan terhadap peserta didik. Menurut Wibowo mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan organisasi tercapai dan dapat mempercepat proses pengerjaan yang sudah ditetapkan, agar dalam proses melayani masyarakat berjalan lancar. Kinerja karyawan akan terus menjadi hal yang akan diperhatikan pemimpin di suatu perusahaan, karena akan diharapkan peningkatan perubahan kinerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan di setiap divisi dan untuk melayani masyarakat akan dapat berjalan sesuai target yang ditetapkan. Di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai pemimpin yang menganyomi anggotanya agar keberhasilan dapat diraih. Dan didalam prakteknya pemimpin harus dapat memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan. Peran pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi yang dipimpin, karena tanpa adanya pemimpin maka target ataupun tujuan dari organisasi tidak akan memuaskan, peran setiap individu akan lebih menonjol dan akan menimbulkan tidak kondusifnya wilayah kerja. Menurut Siagian mengatakan Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya. Untuk mau melakukan kehendak pemimpin. meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenanginya. Peran pemimpin untuk menjadikan kesatuan tujuan organisasi dibutuhkan pemikiran ataupun motivasi yang dibangun ke bawahan dengan berbagai cara, dikarenakan permasalahan yang terus timbul tiada habisnya dalam hal kedisiplinan pegawai menjadi sorotan utama, masih banyak para karyawan mengadopsi pola fikir yang lama dengan tidak mengutamakan kedisiplinan atau peningkatan kinerja. Menurut Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi setiap karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Terpenuhinya kebutuhan motivasi menjadi pendorong karyawan melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Agar seorang karyawan mau melaksanakan suatu pekerjaan, pegawai tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motivasi seorang individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku kinerja karyawan. Di dalam memberikan motivasi, pimpinan biasanya menyampaikan nya secara lisan didalam rapat rutin, hal ini salah satu cara yang efektif untuk memacu keinginan para pegawai dalam hal karir ataupun memberikan kesadaran akan pentingnya peran karyawan ditengah-tengah masyarakat. Motivasi yang diberikan secara rutin yang disampaikan di setiap rapat membuat karyawan lebih percaya diri dan merubah kinerja pegawai lebih meningkat, akan tetapi apabila motivasi yang diberikan berkurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun menurun, dan motivasi yang sudah diberikan kerap diabaikan para karyawan. Akan tetapi motivasi yang diberikan kepada karyawan salah satu faktor yang membuat perubahan baik diri sendiri ataupun halayak banyak. SD swasta Rusyda medan adalah salah satu sekolah dasar yang ada di medan, dalam prakteknya masih banyak kinerja karyawan yang harus di perbaiki guna untuk memajukan SD Rusyda. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan dunia pendidikan adalah baiknya motivasi yang ada pada para

staf pengajar ataupun tenaga pendidik yang ada di dunia pendidikan itu sendiri. Akan tetapi fenomena yang sering dihadapi para karyawan adalah ketidak tepatan karyawan dalam melaksanakan tugas mungkin di sebabkan oleh kurangnya peluang untuk maju di dalam sebuah perusahaan tersebut sehingga mereka bermalasan dalam bekerja. Karena bekerja dengan tidak bekerja hasilnya tetap sama. Lalu dalam hal ini para pemimpin juga kurang pandai dalam mengarahkan para karyawannya mungkin di sebabkan kurang baiknya komunikasi yang di miliki para pemimpin yang ada di SD swasta Rusyda medan. Maka atas dasar di atas penulis mengambil judul penelitian “ Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SD swasta Rusyda medan “

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan penelitian dengan menggunakan asosiatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pengolahan angket. Hal ini karena data didapat dan diolah langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang penulis peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan ini

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Dari hasil penelitian bahwa H₀ di tolak, yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di SDS Rusyda Medan sebesar 33,6%. Dengan demikian apabila motivasi membaik maka kinerja juga akan membaik di SDS Rusyda Medan. Penelitian ini membuktikan bahwa ada beberapa kinerja karyawan yang kurang baik. Karena melihat butir pernyataan yang peneliti sampaikan adalah butir pernyataan yang positif yang dimana seharusnya para karyawan menjawab dengan pernyataan setuju atau sangat setuju, akan tetapi dari hasil angket yang di kembalikan kepada peneliti ada beberapa responden yang menjawab ragu – ragu dan tidak setuju di beberapa butir pernyataan. Maka dengan demikian ada baiknya pimpinan memperbaiki motivasi yang di berikan di SDS Rusyda Medan. Baik itu dengan cara menaikkan honor karyawan atau yang lainnya Dengan demikian penelitian ini Mendukung penelitian Chairil Munawir (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Struktur Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di SDS Rusyda Medan yang artinya apabila motivasi semakin membaik maka kinerja juga akan semakin membaik.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Dari hasil penelitian bahwa H₀ di tolak, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di SDS Rusyda Medan sebesar 59,7 %. Dengan demikian apabila kepemimpinan membaik di maka kinerja juga akan membaik. Penelitian ini membuktikan bahwa ada beberapa indikator dari kepemimpinan yang kurang baik sehingga kinerja karyawan menjadi kurang baik. Karena melihat butir pernyataan yang peneliti sampaikan adalah butir pernyataan yang positif yang dimana seharusnya para karyawan menjawab dengan pernyataan setuju atau sangat setuju, akan tetapi dari

hasil angket yang di kembalikan kepada peneliti ada beberapa responden yang menjawab ragu – ragu atau netral di beberapa butir pernyataan. Maka dengan demikian ada baiknya memperbaiki sistem kepemimpinan yang ada di SDS Rusyda Medan. Baik itu dalam menjaga komunikasi kepada bawahan atau lainnya.

Dengan demikian Penelitian ini mendukung Penelitian Rahman dkk (2024) yang berjudul “pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal ptsp, naketranskabupaten takalar” Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di SDS Rusyda Medan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja di SDS Rusyda Medan
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja di SDS Rusyda Medan

Referensi (Time New Roman, 12 pt, Bold, Capitalize Each Word,)

- Arikunto Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Amstrong Michael; yang dialih bahasakan oleh Henry Simamora , 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu YKPN:Yogyakarta
- Bernardin dan Russel , 2011, *Human Resource Management*, PT.Daftar Pustaka, Jakarta.yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam.
- Gibson yang dikutip oleh Ilyas , 2011, *Model Teori Kinerja*. PT.Daftar Pustaka, Jakarta.
- Hasibuan Malayu P,2005, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta Bumi Aksara
- Handoko Hani. Drs T, 2015,*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta BPFE
- Hitt, Ireland dan Hoskinsson ,2013, *Daya Saing Dan Globalisasi*, Salemba Empat
- Hadari , Nawawi,2016, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gadjah Mada University
- Locke , Edwin , 2017, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, PT.Daftar Pustaka, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu , 2014, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Moehriono dalam Rosyida ,2015, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT.Raja Grafindo, Jakarta

- Munandar, 2011, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Edisi 4, Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Manihuruk, A,E,2013,*Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT.Daftar Pustaka, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2012, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Revisi, Jakarta, Ghalia, Indonesia.
- Permendagri Nomor 19 Tahun 2016 **Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah**
- Prasetya ,Mulya,2012, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*,Prenada Media, Jakarta.
- Permendagri No. 12/2008,*Pedoman Analsis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negri*.
- Putra, 2012, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Universitas Wijaya Putra.
- Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Raja Grafindo, Jakarta
- Rodahl (1989) dan Manuaba (2000, dalam Prihatini, 2007, *Analsisis Hubungan Beban Kerja*, Jakarta, PT.Erlangga.
- Saydam, Gouzali, 2012, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta. PT.Gunung Agung.
- Syafarudin Alwi ,2011, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian,2014, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku*, Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012 , *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta CV Alfaberta.
- Go Aminah Soleman, 2011, *Analisis Beban Kerja*, Penerbit PT.Daftar Pustaka, Jakarta.
- Teguh, 2013, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Graha Ilmu. Jakarta.
- Tohardi , 2012, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Universitas Tanjung Pura.
- Tarwaka, 2011, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bumi Aksara.
- Utomo,2011, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Graha Ilmu. Jakarta.
- Werther Jr. 2013, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Graha Ilmu. Jakarta.
- Wursanto, 2014, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wahyudi, Bambang, 2012, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Pertama, Penerbit Sulita, Bandung.
- Young dalam Kartono, 2013, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta,
- Sunarso, dkk , 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Dan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dasar I UPTD Pendidikan

Kecamatan Geyer.Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
Vol. 4 No. 1 72 Juni 2010: 72 – 79b Fakultas Ekonomi Universitas Slamet
Riyadi Surakarta

Kadek Manik Oko Mahendra, dkk, 2015, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan *Burnout* Pada Kinerja Karyawan *Arma Museum And Resort* E-Jurnal Manajemen Unud, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia, Vol. 4, No. 10, 2015: 3172 – 3197.

Abdul Faisal Amboyo, dkk, 2015, Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-laki Dan Perempuan Pada SMK Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan), Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulakoe-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 10, Oktober 2015 hlm 185-195 Mahasiswa

Rahman Syarik, dkk, 2024, PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL PTSP, NAKETRANSKABUPATEN TAKALAR, *Journal Magister Management Nobel Indonesia Volume 5, Nomor 2, Juni 2024,*

Chairil Munawir, dkk, 2014 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Struktur Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, *Journal Management Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala Volume 3, Nomor 1, februari 2014,*