

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI

Rizta Rizkiyan Tono

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

rizta2301@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

This study is based on the observation of the influence of organizational culture, leadership, and motivation on employee performance at the Kediri City Education Office. The purpose of this study is to examine the extent of the influence of organizational culture, leadership, and motivation on employee performance at the Kediri City Education Office both individually and together. The methodology applied is a causality quantitative approach, with data collection through distributing questionnaires to 60 respondents. The analysis was carried out using multiple linear regression methods, which were assisted by IBM SPSS Statistics 22 software. The results of this study indicate that organizational culture, leadership, and motivation individually and together have a significant effect on employee performance at the Kediri City Education Office.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Studi ini didasari oleh pengamatan adanya pengaruh dari budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengkaji sejauh mana pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi pada kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri baik secara individu maupun bersama – sama. Metodologi yang diterapkan yakni pendekatan kuantitatif kausalitas, dengan pengambilan data melalui penyebaran angket pada 60 responden. Analisis dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda, yang dibantu perangkat lunak IBM SPSS Statistics 22. Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi secara individu maupun bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pengelolaan pada sumber daya manusia yakni salah satu aspek krusial dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Pimpinan perusahaan umumnya menginginkan kinerja optimal dari setiap pegawai dalam mengimplementasikan tugas – tugas yang diberikan [1]. Dalam zaman ini, pemerintah dituntut untuk memajukan kinerja pegawai guna memajukan layanan publik yang lebih baik [2]. Kinerja individu pegawai berpengaruh pada kesuksesan suatu instansi [3]. Studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang berdampak pada kinerja pegawai. Candra [4] mengutarakan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk norma serta pedoman berpikir serta bertindak pegawai. Lutfi et al. [5] mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang tepat bisa mendorong terbangunnya organisasi yang berdaya guna. Sementara itu, Garaika [6] menyoroti pentingnya motivasi sebagai dorongan yang membuat seseorang mengimplementasikan pekerjaan dengan rela serta optimal.

Meskipun demikian, terdapat research gap dalam literatur yang ada. Girsang [7] mengungkapkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Manalu [8] mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sementara Khairunnisa & Gulo [9] mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Adanya perbedaan hasil kajian tersebut mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta motivasi pada kinerja pegawai, khususnya pada konteks instansi pemerintah. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan mengingat masih ditemukannya indikasi penurunan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri, yang diindikasikan pada kurangnya disiplin, stagnansi inovasi pelayanan publik, serta penyelesaian tugas yang kurang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka latar belakang yang bisa dirumuskan yakni: (1)Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri? (2) Apakah kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri? (3) Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri? (4) Apakah budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh secara bersama – sama pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri?

METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini yakni penelitian kuantitatif kausalitas. Kajian ini menguji hipotesis Dengan cara mencari pengaruh dari variabel X pada variabel Y. Dalam studi ini populasi yang diambil yakni semua pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* sehingga didapatkan 60 responden. Data yang diimplementasikan yakni data primer dengan teknik pengumpulan data mengimplementasikan penyebaran angket atau kuisioner kepada para responden. Hasil data diolah mengimplementasikan *software* SPSS versi 22. Kajian ini mengimplementasikan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik dimana terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, serta uji autokorelasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dibawah ini hasil serta pemaparan dari pengolahan data yang telah ditemukan dari kuisioner atau angket menggunakan *software IBM Statistics versi 22*:

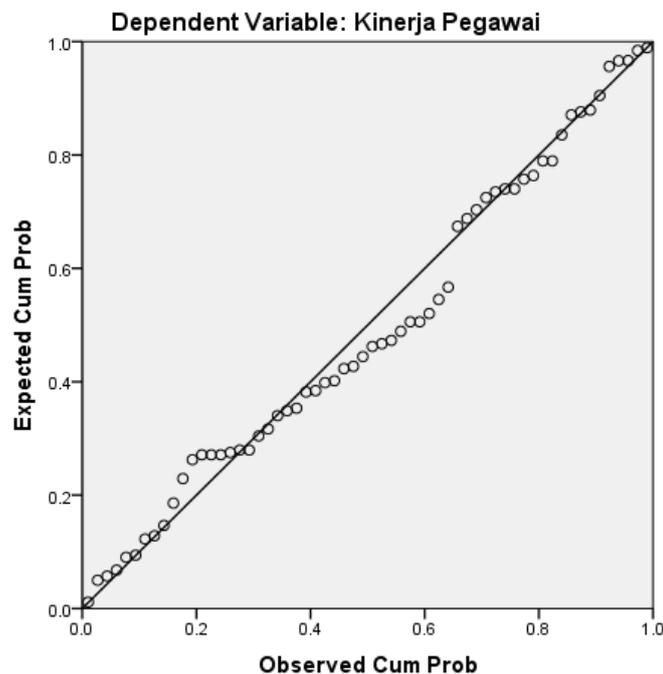
**Tabel 1. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17710004
	Absolute	.096
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.074
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : hasil olah SPSS, 2024

Data bisa diindikasikan normal kalau angkanya lebih besar dari angka kritis uji kolmogorov-smirnovnya. Dilihat dari tabel hasil uji kolmogorof diatas, bisa dibaca bahwa data sudah trdistribusi dengan normal karena angka signifikasi asymptotiknya sejumlah 0.200, angka tersebut > 0,172 (angka kritis uji kolmogorov-smirnov untuk responden berjumlah 60).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : hasil olah SPSS, 2024

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang dianalisis mengikuti distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan yakni dengan memeriksa grafik *Normal Probability Plot*, yang memvisualisasikan sebaran data dibandingkan dengan garis diagonal yang merepresentasikan distribusi normal ideal.

Hasil analisis menggunakan SPSS pada tahun 2024, sebagaimana ditunjukkan dalam gambar 1 memperlihatkan bahwa titik-titik data menghambur menyusuri arah garis diagonal pada grafik. Pola sebaran ini mengindikasikan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal. Distribusi normal ini penting karena memenuhi asumsi dasar untuk berbagai analisis statistik lanjutan, sehingga memungkinkan peneliti untuk melanjutkan ke tahap analisis berikutnya dengan tingkat kepercayaan yang baik pada kualitas data yang digunakan.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

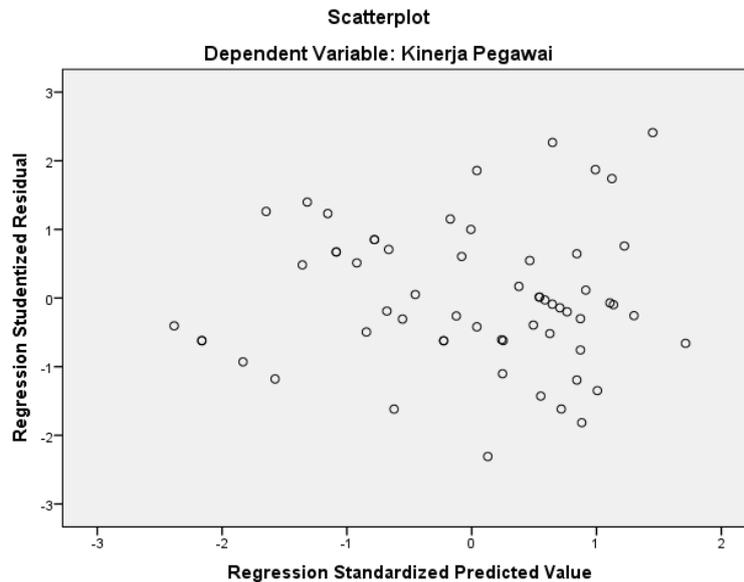
Model	Unstd. Coefficients		Std. Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Beta			Tolerance	VIF
(Konstanta)	3.342	4.425			.755	.453		
1 Budaya Organisasi	.270	.111	.240		2.421	.019	.941	1.063
Kepemimpinan	.345	.098	.419		3.525	.001	.656	1.525
Motivasi	.176	.078	.276		2.262	.028	.625	1.600

Sumber : hasil olah peneliti SPSS 2024

Uji multikolinieritas dilakukan dalam penelitian ini untuk memastikan tidak ada hubungan timbal balik antar variabel – variabel bebas dalam model regresi. Hasil analisis ditampilkan pada Tabel 2 mengindikasikan angka tolerance serta VIF (Variance Inflation Factor) untuk tiga variabel bebas: budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi. Angka tolerance yang ideal yakni $> 0,10$, sementara angka VIF yang baik yakni < 10 .

Berdasarkan data yang diolah menggunakan SPSS pada tahun 2024, ditemukan bahwa ketiga variabel memenuhi kriteria tersebut. Budaya organisasi memiliki angka tolerance 0,941 serta VIF 1,063, kepemimpinan dengan tolerance 0,656 serta VIF 1,525, serta motivasi dengan tolerance 0,625 serta VIF 1,600. Semua angka

tolerance berada di atas 0,10 serta angka VIF di bawah 10, mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan antar variabel bebas. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah korelasi antar variabel independen, sehingga hasil analisis bisa dianggap valid serta bisa diandalkan.



Sumber : hasil olah SPSS, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yakni salah satu langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan keakuratan model. Uji ini untuk mendeteksi apakah ada ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan observasi lainnya. Untuk menilai ada tidaknya heteroskedastisitas, peneliti menggunakan metode grafis yang ditampilkan pada Gambar 2, hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS pada tahun 2024.

Interpretasi dari grafik scatterplot pada Gambar 2 mengindikasikan hasil yang menggembirakan bagi validitas model regresi. Titik-titik pada grafik tersebut tersebar secara *random*, tidak terbentuk suatu pola tertentu yang jelas bentuknya, serta distribusinya merata di atas serta di bawah angka 0 di sumbu Y. Pola sebaran seperti ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, varian residual bersifat homogen di seluruh rentang variabel independen, yang berarti asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Hal ini memberikan keyakinan bahwa model regresi yang diimplementasikan pada penelitian mempunyai keandalan serta konsistensi yang bagus memprediksi variabel dependen.

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	DurbinWatson
1	.693 ^a	.481	.453	2.23465	2.147

Sumber : hasil olah SPSS, 2024

Uji autokorelasi yakni komponen penting dalam analisis regresi linear untuk memastikan tidak ada timbal balik antara kesalahan pengganggu pada satu fase dengan fase lampau. Metode dalam studi ini yakni mengimplementasikan uji *durbin – watson*(DW), kriteria spesifik untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi. Menurut kriteria tersebut, kalau angka DW di antara du (batas atas) serta 4-du, diindikasikan bahwa tidak ada autokorelasi pada model regresi.

Hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 3, ditemukan pada pengolahan data mengimplementasikan SPSS pada tahun 2024, mengindikasikan angka Durbin-Watson sejumlah 2,147. Angka ini berada dalam rentang yang diharapkan, yakni antara du (1,6889) serta 4-du (2,3111). Oleh sebab itu, bisa disimpulkan bahwa model regresi pada kajian terlepas dari keadaan autokorelasi. Ini kesalahan prediksi pada satu observasi tidak berkorelasi dengan

kesalahan prediksi pada observasi lainnya, yang memberikan kepercayaan pada keandalan serta akurasi hasil analisis regresi yang dilakukan.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.342	4.425		.755	.453		
1							
Budaya Organisasi	.270	.111	.240	2.421	.019	.941	1.063
Kepemimpinan	.345	.098	.419	3.525	.001	.656	1.525
Motivasi	.176	.078	.276	2.262	.028	.625	1.600

Sumber : hasil olah SPSS, 2024

Analisis regresi linier berganda telah dilakukan mengimplementasikan bantuan *software* IBM SPSS versi 22 untuk menyelidiki pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi pada kinerja pegawai. Hasil analisis disajikan dalam Tabel, yang menampilkan koefisien regresi untuk setiap variabel independen.

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi ditemukan yakni $Y = 3,342 + 0,270X_1 + 0,345X_2 + 0,176X_3 + 0$, di mana Y mewakili variabel kinerja pegawai, X1 yakni variabel budaya organisasi, X2 yakni variabel kepemimpinan, serta X3 yakni variabel motivasi. Konstanta sejumlah 3,342 mengindikasikan bahwa jika semua variabel independen sejumlah nol, kinerja pegawai diprediksikan sejumlah 3,342 unit.

Koefisien regresi untuk budaya organisasi (X1) yakni 0,270, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam budaya organisasi, dengan mengasumsikan variabel lain yakni tetap, akan memajukan kinerja pegawai sejumlah 0,270 unit. Ini mengindikasikan ada pengaruh positif budaya organisasi pada kinerja pegawai.

Variabel kepemimpinan (X2) memiliki koefisien regresi sejumlah 0,345. Ini mengindikasikan bahwa tiap kenaikan satu unit dalam kepemimpinan, dengan mengasumsikan variabel lain konstan, akan memajukan kinerja pegawai sejumlah 0,345 unit. Kepemimpinan tampak berpengaruh positif yang paling tinggi pada kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya.

Untuk variabel motivasi (X3), koefisien regresinya yakni 0,176. Ini berarti tiap kenaikan satu unit pada motivasi, diindikasikan variabel lain tetap, menumbuhkan kinerja pegawai sejumlah 0,176 unit. Meskipun lebih kecil dari variabel lainnya, motivasi tetap mengindikasikan pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Dari ketiga variabel independen yang diteliti, kepemimpinan (X2) muncul sebagai faktor paling mengontrol dalam memengaruhi kinerja pegawai, angka koefisien regresi tertinggi yakni 0,345. Hal ini mengisyaratkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan mungkin akan memberikan dampak paling signifikan dalam upaya memajukan kinerja pegawai dibandingkan dengan peningkatan pada aspek budaya organisasi atau motivasi.

Tabel 5. Koefisiensi Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	DurbinWatson
1	.693 ^a	.481	.453	2.23465	2.147

Sumber : hasil olah SPSS, 2024

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejumlah apa variabel-variabel independen bisa mengindikasikan variasi pada variabel dependen. Hasil analisis menggunakan IBM SPSS versi 22, yang ditampilkan dalam Tabel 5 diatas, mengindikasikan angka Adjusted R² sejumlah 0,453. Angka ini mengindikasikan bahwa model regresi pada kajian cukup baik mendeskripsikan variasi kinerja pegawai, meskipun tidak meraih tingkat yang sangat tinggi.

Interpretasi dari angka Adjusted R Square 0,453 yakni bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi secara seiring mampu menjelaskan 45,3% dari variasi dalam kinerja pegawai. Ini artinya ketiga variabel independen mempunyai pengaruh cukup substansial pada kinerja pegawai. Namun, perlu diperhatikan

bahwa masih ada 54,7% variasi dalam kinerja pegawai yang tidak bisa dideskripsikan pada model ini. Faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan pada studi ini contohnya lingkungan kerja, komunikasi, serta variabel lainnya, mungkin berkontribusi pada sisa variasi tersebut. Hal ini berpeluang untuk kajian selanjutnya mengidentifikasi serta kajian faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Model	Unstd. Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Konstanta)	3.342	4.425		.755	.453		
1 Budaya Organisasi	.270	.111	.240	2.421	.019	.941	1.063
Kepemimpinan	.345	.098	.419	3.525	.001	.656	1.525
Motivasi	.176	.078	.276	2.262	.028	.625	1.600

Sumber : hasil olah peneliti SPSS 2024

Uji parsial (uji T) diimplementasikan untuk mengevaluasi pengaruh individual tiap-tiap variabel independen pada variabel dependen pada studi. Hasil uji T, sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 6, memberikan wawasan penting tentang signifikansi pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Variabel budaya organisasi (X1) mengindikasikan hasil yang signifikan dengan angka t hitung 2,421, dimana lebih besar dari t tabel 2,003, serta angka signifikansi 0,019 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang substansial serta positif pada kinerja pegawai. Hal ini menekankan pentingnya mewujudkan serta memelihara budaya organisasi yang kondusif untuk memajukan kinerja pegawai.

Kepemimpinan (X2) muncul sebagai faktor yang sangat signifikan, dengan angka t hitung 3,525 yang jauh melampaui t tabel 2,003, serta angka signifikansi yang sangat rendah yakni 0,001. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh yang kuat serta positif pada kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan peran krusial yang dimainkan oleh kepemimpinan dalam membentuk serta memajukan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Variabel motivasi (X3) juga mengindikasikan pengaruh yang signifikan, dengan angka t hitung 2,262 yang lebih besar dari t tabel 2,003, serta angka signifikansi 0,028 yang berada di bawah 0,05. Hasil ini mengonfirmasi bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya tidak sekuat kepemimpinan.

Secara keseluruhan, hasil uji T ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa ketiga variabel independen - budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi - berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Masing-masing variabel mengindikasikan tingkat signifikansi yang berbeda namun semuanya berada di bawah ambang batas 0,05, yang mengonfirmasi relevansi serta pentingnya setiap faktor dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini memberikan landasan yang kuat bagi pengambil kebijakan untuk fokus pada peningkatan aspek-aspek ini dalam upaya memajukan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Tabel 7. Pengujian Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.687	3	86.229	17.268	.000 ^b
	Residual	279.646	56	4.994		
	Total	538.333	59			

Sumber : hasil olah SPSS, 2024

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh kolektif dari semua variabel independen pada variabel dependen dalam penelitian ini. Hasil uji F, sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 7, mengindikasikan angka F hitung sejumlah 17,268, yang jauh melampaui angka F tabel 2,766. Lebih lanjut, angka signifikansi yang ditemukan

yakni 0,000, yang berada jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Angka-angka ini memberikan bukti statistik yang kuat untuk menolak hipotesis nol (H_0) serta menerima hipotesis alternatif (H_a).

Interpretasi dari hasil ini sangat jelas serta meyakinkan: variabel budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2), serta motivasi (X3) secara berbarengan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut, ketika dipertimbangkan secara simultan, memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Hasil ini memberikan dasar yang kuat bagi pihak manajemen untuk mempertimbangkan pendekatan holistik dalam memajukan kinerja pegawai, dengan memperhatikan serta mengembangkan ketiga aspek tersebut secara bersamaan untuk meraih hasil yang optimal.

Pembahasan

Penelitian ini mengkaji dampak budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Hasil analisis mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan, baik secara individual maupun kolektif, pada kinerja pegawai.

Budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji t pada Tabel 6 serta 7. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya untuk memajukan kinerja pegawai bisa dilakukan melalui penguatan budaya organisasi yang kondusif. Aspek-aspek seperti inovasi, keberanian mengambil risiko, orientasi hasil, orientasi orang, serta orientasi tim perlu menjadi fokus pengembangan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Dani Irawan[10] serta Dunggio[11], yang juga menemukan korelasi positif antara budaya organisasi serta kinerja pegawai. Interpretasi lebih lanjut mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu membentuk lingkungan kerja yang mendukung, memajukan kerjasama tim, serta mendorong inovasi. Hal ini mengindikasikan bahwa Dinas Pendidikan Kota Kediri perlu secara aktif membentuk serta memperkuat nilai-nilai organisasi yang mendukung produktivitas serta efisiensi kerja. Implementasi program-program yang memperkuat budaya organisasi, seperti pelatihan team-building atau workshop nilai-nilai organisasi, bisa menjadi langkah strategis.

Kepemimpinan juga mengindikasikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai, berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6 serta 7. Kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, keberanian, kemampuan mendengarkan, serta ketegasan pemimpin terbukti krusial dalam mempengaruhi kinerja tim. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rifatun Nadhiyah[12] serta Nuning Nurma Dewi[13] tentang peran vital kepemimpinan yang efektif. Interpretasi hasil ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta mengarahkan tim dengan baik cenderung memajukan rasa percaya diri serta komitmen pegawai pada tujuan organisasi. Implikasinya, Dinas Pendidikan Kota Kediri perlu fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan para manajer serta supervisor. Program pelatihan kepemimpinan yang komprehensif serta berkelanjutan bisa menjadi investasi yang berharga untuk memajukan efektivitas kepemimpinan di seluruh tingkatan organisasi.

Motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai, berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6 serta 7. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik berperan penting dalam mendorong kinerja yang lebih baik. Temuan ini konsisten dengan penelitian Lifda Ula Ayuninggar[14] serta Wulandari serta Bagia[15], yang mengindikasikan bahwa pegawai yang termotivasi cenderung mengindikasikan kinerja yang lebih tinggi. Interpretasi lebih lanjut mengindikasikan bahwa Dinas Pendidikan Kota Kediri perlu mengembangkan strategi motivasi yang komprehensif. Ini bisa mencakup program pengembangan karir, sistem penghargaan yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Penting untuk mempertimbangkan baik faktor motivasi internal (seperti pengembangan diri serta kepuasan kerja) maupun eksternal (seperti insentif serta pengakuan) dalam merancang kebijakan sumber daya manusia.

Analisis simultan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F pada Tabel 7, mengungkapkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi secara berbarengan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat penelitian Imelda Andayani[16] yang menekankan pentingnya keselarasan antara nilai individu serta organisasi. Interpretasi hasil ini mengindikasikan bahwa pendekatan holistik dalam manajemen SDM, yang memadukan pengembangan budaya organisasi, peningkatan kualitas kepemimpinan, serta strategi motivasi yang efektif, bisa menghasilkan dampak yang lebih besar pada kinerja pegawai dibandingkan dengan fokus pada satu aspek saja.

Berdasarkan temuan-temuan ini, Dinas Pendidikan Kota Kediri perlu mengadopsi strategi yang komprehensif serta terintegrasi dalam upaya memajukan kinerja pegawainya. Ini bisa melibatkan program-program yang secara simultan memperkuat budaya organisasi, memajukan kualitas kepemimpinan, serta memajukan motivasi pegawai.

Implementasi strategi semacam ini memerlukan komitmen jangka panjang serta evaluasi berkala untuk memastikan efektivitasnya dalam memajukan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Melalui serangkaian uji statistik yang komprehensif, penelitian ini berhasil mengungkap beberapa temuan penting yang memberikan wawasan berharga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di institusi tersebut.

Pertama, hasil analisis mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan pentingnya mewujudkan serta memelihara budaya organisasi yang positif serta mendukung di lingkungan kerja Dinas Pendidikan Kota Kediri. Budaya organisasi yang kuat serta selaras dengan tujuan institusi bisa menjadi katalis untuk memajukan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kedua, kepemimpinan terbukti memiliki dampak yang cukup signifikan positif pada kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan serta kualitas pemimpin di Dinas Pendidikan Kota Kediri memainkan peran krusial dalam membentuk serta memajukan kinerja para pegawainya. Pemimpin yang efektif bisa menginspirasi, memotivasi, serta mengarahkan pegawai untuk meraih tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Ketiga, motivasi juga ditemukan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri yakni faktor penting yang berkontribusi pada kinerja mereka. Pegawai yang termotivasi cenderung mengindikasikan dedikasi serta produktivitas yang lebih tinggi dalam mengimplementasikan tugas-tugas mereka.

Keempat, analisis simultan mengungkapkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor - budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi - secara berbarengan memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam upaya memajukan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

Kesimpulan-kesimpulan ini memberikan dasar yang kuat bagi pihak manajemen Dinas Pendidikan Kota Kediri untuk mengembangkan strategi yang komprehensif dalam memajukan kinerja pegawai. Dengan memperhatikan serta mengoptimalkan aspek budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi secara bersamaan, institusi ini mampu membangun lingkungan kerja yang menyokong untuk peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Implementasi kebijakan serta program yang berfokus pada ketiga faktor ini bisa menjadi langkah strategis dalam upaya memajukan efektivitas serta efisiensi operasional Dinas Pendidikan Kota Kediri secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Wasti Rachmawaty P. JURNAL Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum. 2020;1:1–10.
- [2] Nugroho D, Budiantara M, Si M. Eprintsmercubuana - Yogyacid 2020 Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Perangkat Desa Condongcatur).
- [3] Priyatno P, Ekonomi Dan Bisnis F, Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado J. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Emba 2020;8:2137–46.
- [4] Candra E. Ar-Ribhu 2019;2 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kab.Kampar.
- [5] Lutfi, Paring Wahyudi Yo. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bangun Perkasa. Jurnal Ema - Ekonomi Manajemen Akuntansi 2020;5:88–99.
- [6] Garaika. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 2020;21:28–41 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja.
- [7] Girsang Ws. Ajie-Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Rs Putri Hijau No. 17 Medan. 2019;4:159–70.
- [8] Manalu F. Equilibria Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam 2020;7:100–13 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- [9] Khairunnisa M, Gulo Y. E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm) 2022;2:139–50. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

- <https://doi.org/10.34208/Ejmtsm.V2i4.1772>.
- [10] Irawan D. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 2019;3:1–10. <https://doi.org/10.61401/Relevansi.V3i1.27>.
- [11] Dunggio S. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo* 2020;VII Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.
- [12] Nadhiyah R. *Jurnal Ekonomi Efektif* 2022;4:638–44 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri.
- [13] Dewi Nn. *Media Mahardhika* 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Suparma Tbk).
- [14] Ayuninggar Lu. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang. *E-Proceeding Of Management* 2023;10.
- [15] Wulandari Paa, Bagia Iw. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2021;2:251. <https://doi.org/10.23887/Pjmb.V2i2.28701>.
- [16] Andayani I, Tirtayasa S. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2019;2:45–54.