

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PERGURUAN YPK MEDAN

Sudarsono

[darxono@gmail.com](mailto:darxono@gmail.com), Politeknik Negeri Medan

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Populasi dalam penelitian yaitu staf dan guru pada unit SMA dan SMK YPK Medan yang berjumlah 64 orang/ responden. Jenis penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah yaitu konkrit/emperis, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Hasil analisis regresi berganda yaitu  $Y = 8,457 + 0,293X_1 + 0,429X_2 + e$  yang menunjukkan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung  $7,540 > t$  tabel  $1,997$ . Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki kontribusi pada taraf cukup kuat. Kemudian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,617$  ( $61,7\%$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa  $61,7\%$  variasi variabel terikat yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi pada model memiliki kontribusi pada motivasi kerja staf dan guru sedangkan sisanya sebesar  $38,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.*

**Kata Kunci:** kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja

### Pendahuluan

Sumber Daya Manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan dari pada organisasi dapat tercapai. Begitu pentingnya sumber daya manusia sebagai mitra perusahaan, berbagai upaya dilakukan untuk memotivasi mereka, memberikan bimbingan kerja, pengarahan dan koordinasi yang baik antara pimpinan dan bawahannya.

Pemimpin merupakan penggerak kegiatan di dalam perusahaan atau organisasi untuk ke arah kesuksesan atau kemunduran yang akan dan ingin dicapai. Dalam mencapai kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik di dalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan. Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas pemimpin.

Kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh peneliti yang berbeda pula. Kepemimpinan biasanya didefinisikan sesuai dengan perspektif individual dan aspek gejala yang paling menarik perhatian penelitiannya. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah.

Menurut Young (dalam Kartono, 2005:76) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk

berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Nawawi (2005:74), fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu.

Setiap organisasi memiliki budaya yang dapat berpengaruh pada sikap dan perilaku anggota-anggotanya lebih-lebih bagi guru baru pada umumnya tidak mengenal budaya sekolah sehingga berpotensi mengganggu nilai-nilai, kepercayaan, dan norma-norma yang sudah berjalan. Budaya merupakan pandangan hidup, nilai-nilai, dan norma-norma yang mempersatukan suatu masyarakat. Budaya organisasi mempunyai makna yang luas, merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Budaya organisasi sebagai pola pemecahan masalah (*the body of solution*) internal dan eksternal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok atau organisasi. Budaya merupakan pandangan hidup, nilai-nilai, dan norma-norma yang mempersatukan suatu masyarakat.

Menurut Wirawan, 2008 (dalam Sjahril, 2012:11) menyatakan budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi, budaya organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu.

Berdasarkan beberapa paparan indikator diatas, maka dapat disimpulkan indikator dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Memberi perhatian pada masalah secara detil,
2. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai
3. Berorientasi kepada semua kepentingan pengajar
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan,
5. Menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Seorang pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Gibson 1985 (dalam Suwanto 2010) motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan menggerakkan perilaku. Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*).

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis korelasional dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dengan kajian korelasional akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi dan regresi. Pendekatan analisisnya adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya hubungan tentang suatu variabel melalui angka-angka.

Menurut Sugiyono (2009: 215), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah staf dan guru untuk unit SMA dan SMK pada perguruan YPK Medan yang berjumlah 64 responden. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh), hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu besar.

### A. Uji Validitas (Kesahihan)

Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Kemudian  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

N : jumlah subyek/responden

$\sum X$  : jumlah skor distribusi X

$\sum Y$  : jumlah skor distribusi Y

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat skor distribusi Y

$\sum XY$  : jumlah perkalian skor X dan skor Y

Kriteria pengujian adalah butir angket dinyatakan valid apabila  $r_{hitung}$  adalah positif,  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% atau  $\text{sig} < \alpha 0,05$

### B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Menurut Situmorang (2012:79) menyatakan suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6.

Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien alpha ( $r_{11}$ ) yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \quad \sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

k = banyaknya responden

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah variabel butir

$\sum \sigma_t^2$  = varians kuadrat

Kriteria pengujian adalah butir angket dinyatakan reliabel apabila  $r_{hitung}$  adalah positif,  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% atau  $\text{sig} < \alpha 0,05$

### C. Uji Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Regresi ganda yang bertujuan untuk menentukan

garis regresi ganda variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Regresi ganda dihitung dengan rumus:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Dimana:

Y = Motivasi kerja

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Budaya organisasi

$b_1, b_2$  = Parameter koefisien masing-masing variabel

$b_0$  = Konstanta

#### D. Uji Hipotesis

##### Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik-t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya suatu variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya suatu variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat

Kriteria pengujiannya adalah:

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $sig > \alpha = 0,05$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $sig < \alpha = 0,05$

Rumus uji-t adalah sebagai berikut:  $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana:

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = banyak sampel

##### Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya semua variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah:

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### E. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi  $R^2$  merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi dengan kata lain semakin besar nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel X menerangkan atau menjelaskan variabel Y.

Untuk menghitung  $R^2$  digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{n(a \sum y + b_1 \cdot \sum yx_1 + b_2 \cdot \sum yx^2) - (\sum y)^2}{n \sum yx^2 - (\sum y)^2}$$

Dimana:

n = jumlah pasangan pengamatan y dan x

a = Bilangan konstanta

R<sup>2</sup> = Nilai koefisien korelasi berganda

Σy = Jumlah pengamatan variabel y

Σy<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel y

Σyx<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel y

## Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Validitas Motivasi Kerja (Y)

r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
0,447	0,246	Valid
0,367	0,246	Valid
0,383	0,246	Valid
0,375	0,246	Valid
0,463	0,246	Valid
0,335	0,246	Valid
0,331	0,246	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua butir pernyataan (7) di variabel motivasi kerja guru yang diuji, ternyata semua butir pernyataan yang ada bernilai lebih besar ( $64-2=62$ )  $r_{tabel}=0,246$  mempunyai status valid. Bila koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05.

#### 2. Validitas Kepemimpinan (X1)

r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
0,513	0,246	Valid
0,347	0,246	Valid
0,491	0,246	Valid
0,323	0,246	Valid
0,422	0,246	Valid
0,561	0,246	Valid
0,406	0,246	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua butir pernyataan (7) di variabel kepemimpinan yang diuji, ternyata semua butir pernyataan yang ada bernilai lebih besar ( $64-2=62$ )  $r_{tabel}=0,246$  mempunyai status valid. Bila koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05.

#### 3. Validitas Budaya Organisasi (X2)

<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
0,595	0,246	Valid
0,583	0,246	Valid
0,695	0,246	Valid
0,699	0,246	Valid
0,654	0,246	Valid
0,661	0,246	Valid
0,699	0,246	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua butir pernyataan (7) di variabel budaya organisasi yang diuji, ternyata semua butir pernyataan yang ada bernilai lebih besar ( $64-2=62$ )  $r_{tabel}=0,246$  mempunyai status valid. Bila koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05.

### B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel.

<b>Variabel</b>	<b>Nilai</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan	0,875	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,724	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,678	0,6	Reliabel

### C. Uji Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda dengan variabel dependen (Y) yaitu motivasi kerja dan variabel independen (X) yaitu variabel kepemimpinan dan budaya organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan adalah sebagai berikut:

<b>Model</b>	<b>Unstandarized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
<b>(Constant)</b>	8,457	2,137	
<b>Kepemimpinan</b>	0,293	0,104	0,304
<b>Budaya Organisasi</b>	0,429	0,184	0,552

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,457 + 0,293X_1 + 0,429X_2 + e$$

Adapun makna dari persamaan regresi berganda ini adalah sebagai berikut:

- Konstanta menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kepemimpinan dan budaya organisasi maka motivasi kerja staf dan guru unit SMA dan SMK pada perguruan YPK Medan akan tetap sebesar 8,457
- Koefisien kepemimpinan menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja staf dan guru sebesar 0,293
- Koefisien budaya organisasi menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja staf dan guru sebesar 0,460

#### D. Uji Hipotesis

##### Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Uji parsial (uji-t) pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja staf dan guru (Y). Secara umum derajat signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ .

Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $sig > \alpha = 0,05$
- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $sig < \alpha = 0,05$

Output hasil analisa Uji-t untuk masing-masing variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	t	Sig.
(Constant)	3,958	0,000
Kepemimpinan	2,820	0,006
Budaya Organisasi	5,128	0,000

Berdasarkan tabel data diatas, dapat diperoleh beberapa kesimpulan dari uji parsial (uji-t) sbagai berikut:

- Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja staf dan guru pada perguruan YPK Medan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,820$  dan nilai  $t_{tabel} = 1,997$  atau ( $2,820 > 1,997$ ) dengan perolehan sig  $0,006 < 0,05$ . Hal ini tersebut menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru pada perguruan YPK Medan. Perihal tersebut memberi arti bahwa kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja guru pada perguruan YPK Medan.
- Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja staf dan guru pada perguruan YPK Medan dengan nilai  $t_{hitung} = 5,128$  dan nilai  $t_{tabel} = 1,997$  atau ( $5,128 > 1,997$ ) dengan perolehan sig  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru di perguruan YPK Medan. Perihal tersebut memberi arti bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja guru pada perguruan YPK Medan.

##### Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (uji-F) digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. kriteria pengambilan keputusannya:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Output hasil analisis uji-F untuk keseluruhan variabel independen tabel berikut:

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	344,517	2	172,259	51,783	0,000 <sup>a</sup>
Residual	202,920	61	3,327		
Total	547,438	63			

- Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya organisasi
- Dependent Variable: Motivasi kerja guru

Berdasarkan tabel data diatas, menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah 51,783 dan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,15 atau ( $51,783 > 3,15$ ) dengan perolehan sig 0,000  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja guru (Y) di perguruan YPK Medan. Perihal tersebut menunjukkan jika secara simultan budaya organisasi dan kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan motivasi kerja guru dan demikian sebaliknya.

#### E. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru di perguruan YPK Medan. Dalam hal ini dipergunakan korelasi berganda dan dengan melihat Adjust R-Square akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,793 <sup>a</sup>	0,629	0,617	1,82389

- Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi
- Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel data diatas, diperoleh nilai Adjust R-Square sebagai koefisien determinasi. Nilai koefisien korelasi berganda adalah 0,617 atau 61,7% yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja guru (Y). Sisanya 38,3% adalah dipengaruhi oleh variabel lain diluar model seperti fasilitas kerja, teknologi, kepuasan kerja, iklim organisasi dan lain sebagainya.

#### Kesimpulan

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil dan pembahasan diatas adalah sebagai berikut:

- Adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja staf dan guru di unit SMA dan SMK perguruan YPK Medan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja staf dan guru pada perguruan



YPK Medan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula tingkat motivasi kerja di perguruan YPK Medan.

2. Adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi pegawai terhadap motivasi kerja staf dan guru di unit SMA dan SMK perguruan YPK Medan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi kerja pada perguruan YPK Medan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula tingkat motivasi kerja staf dan guru unit SMA dan SMK di perguruan YPK Medan.
3. Adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap motivasi kerja staf dan guru pada perguruan YPK Medan. Artinya semakin baik kepemimpinan dan semakin meningkatnya budaya organisasi, maka semakin tinggi profesional seorang staf dan guru akan semakin baik motivasi kerja staf dan guru unit SMA dan SMK pada perguruan YPK Medan.

### Referensi

- Handoko T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta. 2003
- Kartono Kartini. *Psikologi sosial untuk manajemen, Perusahaan, dan industri*. CV Rajawali, Jakarta. 2005
- Lako Andreas, 2005, *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja Organisasi: Isu, Teori dan Solusi*, Yogyakarta: Amara Books.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung. 2005
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall. 2005
- Nawawi. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Kelima, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta. 2005.
- Simanjuntak, Payaman. J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI. 2005.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta Bandung. 2009
- Umar. Husein. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2008.
- Yuniarsih & Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesatu, Alfabeta, Bandung, 2008.