



JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial

Available online <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis>

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kemampuan Kognitif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di DISKOMINFO SUMUT

The Influence of Organizational Culture, Leadership, Cognitive Ability, and Work Motivation on Employee Performance at DISKOMINFO SUMUT

Rosmanidar Sinaga*¹⁾, Zainuddin ¹⁾, Nasrun¹⁾ & Akmaluddin ²⁾

1)Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Negeri Medan, Indonesia

2) Pendidikan Ilmu Komputer, Fakultas Keguruab dan Ilmu Pendidikan Universitas Ubudiyah Indonesia.

Diterima: 13 September 2020; Direview: 13 September 2020; Disetujui: 21 Januari 2021

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) model kinerja karyawan yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogen dan variabel endogen, (2) pengaruh budaya organisasi, (3) pengaruh kepemimpinan (4) pengaruh kemampuan kognitif (5) pengaruh budaya organisasi (6) pengaruh kepemimpinan (7) pengaruh kemampuan kognitif dan (8) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Didapatkan model kinerja karyawan, (2) budaya organisasi (3) kepemimpinan (4) kemampuan kognitif (5) budaya organisasi (6) kepemimpinan (7) kemampuan kognitif dan (8) motivasi kerja berpengaruh langsung positif berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan penerimaan hipotesis penelitian, ditemukan model teoritis atau fixed model yang menggambarkan struktur hubungan sebab akibat antara variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kemampuan kognitif, motivasi kerja dan kinerja pegawai DISKOMINFO Provinsi Sumatera Utara. Kata kunci: Budaya organisasi; Kepemimpinan; Kemampuan kognitif; Motivasi kerja; Kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine: (1) the employee performance model that is built based on the associative causal relationship between exogenous variables and endogenous variables, (2) the influence of organizational culture, (3) the influence of leadership (4) the influence of cognitive abilities (5) the influence of organizational culture (6) the influence of leadership (7) the influence of cognitive abilities and (8) the influence of work motivation on employee performance. The method used in this research is a survey method with a path analysis approach. The results showed: (1) Obtained employee performance models, (2) organizational culture (3) leadership (4) cognitive abilities (5) organizational culture (6) leadership (7) cognitive abilities and (8) work motivation had a positive direct effect on employee performance. Based on the acceptance of research hypotheses, a theoretical model or fixed model was found that describes the structure of the causal relationship between the variables of organizational culture, leadership, cognitive abilities, work motivation and employee performance of DISKOMINFO Provinsi North Sumatra.

Keywords: Organizational culture; Leadership; Cognitive ability; Job motivation; Employee performance

How to Cite: Sinaga, R. Zainuddin. Nasrun. & Akmaluddin. (2021). Efektivitas Prinsip Komunikasi Islam Guru dalam Pembinaan Karakter Komunikasi Siswa Kelas X MAN Rantauprapat. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 13 (1): 89-100.

*Corresponding author:

E-mail: rosmanidar@gmail.com

ISSN 2085-482X (Print)

ISSN 2407-7429 (Online)

PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan

Menurut Wirawan (2017) peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Diskominfo Kota Medan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota Medan yang dipimpin oleh Kepala Dinas. Tugas Diskominfo Kota Medan adalah membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan rumah tangga daerah dalam bidang

komunikasi dan informatika serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya. Fungsi Diskominfo Kota Medan adalah membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan rumah tangga daerah dalam bidang komunikasi dan informatika serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya. Diskominfo Provinsi Sumatera Utara berperan besar dalam pemberian informasi tentang komunikasi dan Informatika dengan meningkatnya jumlah penduduk Informatika yang semakin pesat, maka semakin banyak pula masyarakat yang membutuhkan informasi yang cepat, tepat, dan akurat dalam bidang informatika. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan dari kenyataan dan banyaknya kritik maupun keluhan terhadap pegawai Diskominfo, ternyata kualitas pelayanan dari dinas tersebut dalam kategori cukup. Hal ini berdasarkan adanya kritikan maupun keluhan masyarakat terhadap kinerja pegawai Diskominfo yang masih rendah.

Menurut George dan Gareth (2015) Kinerja merupakan sebuah evaluasi hasil terhadap sikap seseorang termasuk menentukan bagus tidaknya pekerjaan seseorang yang sudah dikerjakan. Apabila seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugas yang didelegasikan kepadanya melebihi standar yang telah ditetapkan, berarti kinerjanya baik. Kinerja merupakan perilaku yang dilakukan orang dalam suatu organisasi. Perilaku dikaitkan dengan pekerjaan, kerja, kemangkiran, keluar masuknya pegawai, produktivitas, kinerja manusiawi, dan manajemen.

Mondy dan Noe (2012) menyatakan salah satu sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kegiatan

yang merupakan kontribusi menuju kinerja organisasi yang sangat baik (*superior organizational performance*). Kinerja merupakan hasil akhir dari seluruh komponen manusia dalam organisasi, kinerja sangat penting untuk dikaji dan dianalisis, karena kinerja sangat menentukan keberlangsungan organisasi. Kinerja pegawai dapat dimaknai sebagai prestasi atau hasil akhir keseluruhan kerja dari peran dan fungsinya sebagai pegawai di suatu instansi atau tempat ia bekerja. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan unjuk kerja dari individu pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Menurut Ridwan (2013) kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atas perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian Gupta (2017) menyimpulkan Budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi, kepercayaan, nilai-nilai, dan norma yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Karyawan adalah kunci utama dari suatu organisasi. Keberhasilan dan pertumbuhan organisasi tergantung pada seberapa efektif dan efisien kinerja karyawan dan salah satu variabel yang mempengaruhinya adalah budaya organisasi karyawan. Hasil penelitian Supardi (2015) menyimpulkan bahwa budaya organisasi, kepribadian dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen

organisasi guru baik secara individu atau bersama-sama. Studi ini secara kuantitatif dan kualitatif mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi sebanyak 0,364 %.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Diskominfo Sumatera Utara pada bulan Januari 2019 terhadap 68 orang pegawai diskominfo yang ada di Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, diketahui penyebab rendahnya kinerja pegawai antara lain: (1) belum maksimalnya penataan dan pengembangan sistem manajemen kepegawaian; (2) budaya Organisasi dan tata kerja yang belum sepenuhnya dapat memenuhi prinsip-prinsip organisasi yang tepat jumlah sesuai dengan cakupan tugas dan fungsinya; (3) kepemimpinan yang belum maksimal, sehingga masih banyak pegawai yang tidak mengerjakan tugas tepat waktu; (4) masih lemahnya kemampuan kognitif pegawai yang belum sepenuhnya profesional dan memiliki kemampuan, khususnya dalam penyelenggaraan tugas-tugas teknis pemerintahan; dan (5) belum maksimalnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dalam bekerja dikarenakan motivasi kerja dan keinginan pegawai untuk berprestasi dan mengembangkan diri masih rendah.

Hasil penelitian Hafied (2017) menyatakan bahwa berdasarkan uji variabel bebas, kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin bekerja sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Melalui pengujian (R) koefisien korelasi diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai tinggi yaitu pada hubungan 96,9%; sedangkan sisanya 0,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil penelitian Wiley (2015) menyimpulkan bahwa korelasi positif dan antara dimensi gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Juga ditemukan bahwa dimensi gaya kepemimpinan secara bersama-sama memprediksi kinerja organisasi yang menghasilkan perbedaan kinerja sebesar 23%.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa efektivitas pelaksanaan kinerja pegawai ditentukan berbagai faktor. Pengaruh langsung dan tidak langsung mungkin saja terjadi dalam pola hubungan tersebut. Memperhatikan pentingnya pencapaian tujuan visi dan misi organisasi, maka faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut menjadi suatu hal yang perlu untuk diperbaiki, hal ini semakin didorong karena hasil monitoring dan evaluasi rutin yang dilaksanakan masih terdapat permasalahan-permasalahan yang harus dipecahkan bersama. Hal inilah yang melatarbelakangi dilaksanakannya penelitian ini, dengan judul “Pengaruh Budaya organisasi, Kepemimpinan, Kemampuan kognitif, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara.

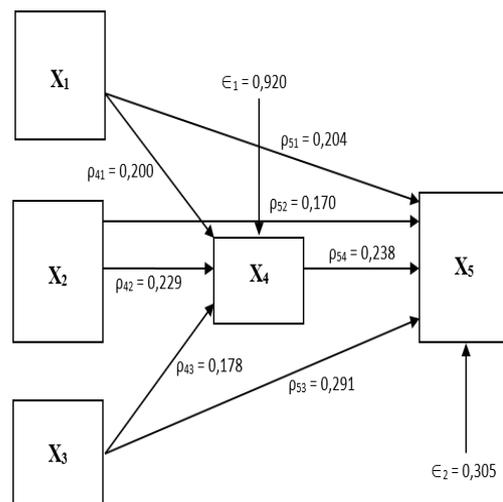
METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan analisis jalur (path analysis). Sampelnya adalah karyawan DISKOMINFO SUMUT sebesar 139 orang.

Deskripsi data yang disajikan pada bagian ini meliputi data variabel Kinerja Pegawai (X5), Budaya Organisasi (X1),

Kepemimpinan (X2), Kemampuan Kognitif (X3) dan Motivasi Kerja (X4). Data tersebut merupakan hasil kuantifikasi jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Diskominfo Provinsi Sumatera Utara, sebagaimana Tabel 2 berikut.

Berdasarkan harga-harga koefisien korelasi dan koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan, dapat digambarkan diagram jalur (Path Diagram) yang merupakan fixed model atau model teoretik yang menggambarkan hubungan kausalistik antar variabel penelitian yang menentukan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Propinsi Sumatera Utara pada Gambar 12 berikut.



Gambar 12. Hubungan Empiris Kausal X1, X2, X3 dan X4 terhadap X5

Berdasarkan hasil perhitungan dibuat rangkuman pengaruh langsung relatif Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kemampuan Kognitif (X3) terhadap Motivasi Kerja (X4) seperti pada Tabel 6 berikut.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung relatif Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi

Kerja (X4) sebesar 0,200; pengaruh langsung relatif Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (X4) sebesar 0,229; pengaruh langsung relatif Kemampuan Kognitif (X3) terhadap Motivasi Kerja (X4) sebesar 0,178.

Berdasarkan hasil perhitungan yang mengacu pada dekomposisi korelasi menurut Pedhazur dibuat rangkuman pengaruh relatif Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kemampuan Kognitif (X3) dan Motivasi Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (X5) seperti pada Tabel 7 berikut.

Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS for Windows menemukan harga $R^2_{x_5(x_1,x_2,x_3,x_4)} = 0,325$. Selanjutnya, dengan memasukkan hasil perhitungan komponen proporsional pada sub struktur 2 di atas, didapat :

$$\begin{aligned} R^2_{x_5(x_1,x_2,x_3,x_4)} &= \sum DE + \sum IE + \sum S + \sum U \\ &= 0,213 + 0,039 + 0,039 + 0,034 \\ &= 0,325. \end{aligned}$$

Dengan demikian, pengaruh gabungan yang terdiri dari pengaruh langsung (DE), pengaruh tidak langsung (IE), komponen Spurious (S) dan Unanalyzed (U) proporsional yang disebabkan oleh Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kemampuan Kognitif (X3) dan Motivasi Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (X5) adalah sebesar 0,325 atau (32,5%). Sedangkan yang lainnya disebabkan oleh variabel diluar variabel Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kemampuan Kognitif (X3) dan Motivasi Kerja (X4), yaitu:

$$\rho_{x_5e_5} = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,325} = 0,822$$

Besar persentase tersebut yang dinyatakan oleh $\rho_{x_5e_5}$ yaitu sebesar $0,822 = (0,822)(0,822) = 0,675 = 67,5\%$. Sehingga besarnya pengaruh yang diterima oleh X5 dari variabel Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kemampuan Kognitif (X3) dan Motivasi Kerja (X4), maupun dari semua variabel lainnya (dinyatakan oleh variabel residu) adalah $R^2_{x_5(x_1,x_2,x_3,x_4)} + \rho_{x_5e_5}^2 = 67,5\% + 32,5\% = 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja pegawai di Diskominfo

Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara, artinya jika budaya organisasi di Diskominfo semakin baik akan meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{41} = 0,200$ dan $t = 2,490$ dengan taraf signifikansi 0,014 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai thitung < 0,050); sehingga besar pengaruh langsung (direct effect) budaya organisasi terhadap motivasi kerja adalah 0,200. Nilai koefisien ini mengandung makna peningkatan sebesar 1 satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan variabel motivasi kerja sebesar 0,319 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. Berdasarkan nilai koefisien jalur yang diperoleh pada sub struktur 1, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja berada di posisi kedua jika dibandingkan dengan variabel eksogenus lainnya (kepemimpinan dan kemampuan

kognitif). Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan diperoleh total pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Diskominfo sebesar 0,040. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi di Diskominfo, maka akan meningkatkan motivasi kerja para pegawainya. Demikian juga sebaliknya jika budaya organisasi di Diskominfo rendah, maka akan menurunkan tingkat motivasi kerja para pegawainya. Jadi perubahan-perubahan (tinggi-rendahnya) motivasi kerja pegawai di Diskominfo dapat ditentukan oleh tinggi-rendahnya budaya organisasi.

Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja di Diskominfo

Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara, artinya jika kepemimpinan di Diskominfo semakin baik maka akan meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{42} = 0,229$ dan $t = 2,854$ dengan taraf signifikansi 0,005 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai thitung $< 0,050$), sehingga besar pengaruh langsung (direct effect) kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah 0,229. Nilai koefisien ini mengandung makna peningkatan sebesar 1 satuan variabel kepemimpinan akan meningkatkan variabel motivasi kerja sebesar 0,229 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. Berdasarkan nilai koefisien jalur yang diperoleh pada sub struktur 1, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja

lebih besar jika dibandingkan dengan variabel eksogenus lainnya (budaya organisasi dan kemampuan kognitif). Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan diperoleh total pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Diskominfo sebesar 0,052. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan di Diskominfo, maka akan meningkatkan motivasi kerja para pegawainya. Demikian juga sebaliknya jika kepemimpinan di Diskominfo rendah, maka akan menurunkan tingkat motivasi kerja para pegawainya. Jadi perubahan-perubahan (tinggi-rendahnya) motivasi kerja pegawai di Diskominfo dapat ditentukan oleh tinggi-rendahnya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2006: 98) yang menjelaskan seorang pemimpin mencoba menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi individu-individu mencapai tujuan yang sama. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi. Proses mempengaruhi oleh pemimpin kepada bawahan yang diharapkan bawahan akan melakukan tindakan-tindakan atau berbuat melalui pengaruh yang ditimbulkan oleh pimpinan tersebut, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Usaha mempengaruhi bawahan itu berjalan melalui suatu proses komunikasi dua pihak (antara pimpinan dan bawahan) yang dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Sayid, Utami dan Riza (2013: 113) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Malang Intermedia Pers. Variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan suportif.

Kemampuan Kognitif berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja di Diskominfo

Kemampuan Kognitif berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara, artinya jika kemampuan kognitif pegawai di Diskominfo semakin baik maka akan meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{43} = 0,178$ dan $t = 2,218$ dengan taraf signifikansi 0,028 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai thitung < 0,050), sehingga besar pengaruh langsung (direct effect) kemampuan kognitif terhadap motivasi kerja adalah 0,178. Nilai koefisien ini mengandung makna peningkatan sebesar 1 satuan variabel kemampuan kognitif akan meningkatkan variabel motivasi kerja sebesar 0,178 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. Berdasarkan nilai koefisien jalur yang diperoleh pada sub struktur 1, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kemampuan kognitif terhadap motivasi kerja lebih kecil jika dibandingkan dengan variabel eksogenus lainnya (budaya organisasi dan kepemimpinan). Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan diperoleh total pengaruh langsung kemampuan kognitif terhadap motivasi kerja pegawai di Diskominfo sebesar 0,032. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

kemampuan kognitif di Diskominfo, maka akan meningkatkan motivasi kerja para pegawainya. Demikian juga sebaliknya jika kemampuan kognitif pegawai di Diskominfo rendah, maka akan menurunkan tingkat motivasi kerja para pegawainya. Jadi perubahan-perubahan (tinggi-rendahnya) motivasi kerja pegawai di Diskominfo dapat ditentukan oleh tinggi-rendahnya kemampuan kognitif para pegawainya.

Menurut Murphy dan Kepin (2009: 159), kemampuan secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan motivasi kerja seorang karyawan melalui kemampuan pekerjaan. Selanjutnya hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Louis (2013: 32) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berinteraksi dengan kemampuan kognitif dalam hubungannya untuk motivasi intrinsik, kompetensi yang dirasakan, dan kepuasan dengan kinerja. Implikasi dibahas dalam kerangka teori sumber daya kognitif dan teori penetapan tujuan dilakukan untuk menguji efek kemampuan kognitif, minat tugas, penetapan tujuan, dan umpan balik tentang kompetensi yang dipersepsikan, motivasi intrinsik, dan kinerja.

Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai di Diskominfo

Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara, artinya jika budaya organisasi di Diskominfo semakin baik akan meningkatkan kinerja para pegawai. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan

besar koefisien jalur $\rho_{51} = 0,204$ dan $t = 2,729$ dengan taraf signifikansi $0,007$ (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai thitung $< 0,050$), sehingga besar pengaruh langsung (direct effect) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah $0,204$. Nilai koefisien ini mengandung makna peningkatan sebesar 1 satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar $0,204$ satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. Berdasarkan nilai koefisien jalur yang diperoleh pada sub struktur 2, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berada di posisi ketiga jika dibandingkan dengan variabel eksogenus lainnya (kepemimpinan, kemampuan kognitif dan motivasi kerja). Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan diperoleh total pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Diskominfo sebesar $0,042$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi di Diskominfo, maka akan meningkatkan kinerja para pegawainya. Demikian juga sebaliknya jika budaya organisasi di Diskominfo rendah, maka akan menurunkan tingkat kinerja para pegawainya. Jadi perubahan-perubahan (tinggi-rendahnya) kinerja pegawai di Diskominfo dapat ditentukan oleh tinggi-rendahnya budaya organisasi.

Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai di Diskominfo

Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara, artinya jika kepemimpinan di Diskominfo

semakin baik maka akan meningkatkan kinerja para pegawai. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{52} = 0,170$ dan $t = 1,864$ dengan taraf signifikansi $0,034$ (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai thitung $< 0,050$), sehingga besar pengaruh langsung (direct effect) kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah $0,170$. Nilai koefisien ini mengandung makna peningkatan sebesar 1 satuan variabel kepemimpinan akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar $0,170$ satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. Berdasarkan nilai koefisien jalur yang diperoleh pada sub struktur 2, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berada di posisi kedua jika dibandingkan dengan variabel eksogenus lainnya (budaya organisasi, kemampuan kognitif, dan motivasi kerja). Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan diperoleh total pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Diskominfo sebesar $0,029$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan di Diskominfo, maka akan meningkatkan kinerja para pegawainya. Demikian juga sebaliknya jika kepemimpinan di Diskominfo rendah, maka akan menurunkan tingkat kinerja para pegawainya. Jadi perubahan-perubahan (tinggi-rendahnya) kinerja pegawai di Diskominfo dapat ditentukan oleh tinggi-rendahnya kepemimpinan.

Gibson dan Ivancevich (2014) mengemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap

tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dinilai bahwa minimnya pemberian reward yang diterima pegawai dari lingkungan kerja, dan kurangnya semangat tim kerja akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja yang baik akan terlihat dari kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang efektif, pemanfaatan waktu kerja yang maksimal, serta solidnya kerja sama rekan kerja.

Kemampuan Kognitif berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai di Diskominfo

Kemampuan Kognitif berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara, artinya jika kemampuan kognitif pegawai di Diskominfo semakin baik maka akan meningkatkan kinerja para pegawai. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{53} = 0,291$ dan $t = 3,934$ dengan taraf signifikansi 0,000 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai thitung $< 0,050$), sehingga besar pengaruh langsung (direct effect) kemampuan kognitif terhadap kinerja pegawai adalah 0,291. Nilai koefisien ini mengandung makna peningkatan sebesar 1 satuan variabel kemampuan kognitif akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,291 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. Berdasarkan nilai koefisien jalur yang diperoleh pada sub struktur 2, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kemampuan kognitif terhadap kinerja pegawai lebih kecil jika dibandingkan dengan variabel eksogenus lainnya (budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja). Selanjutnya berdasarkan

hasil perhitungan diperoleh total pengaruh langsung kemampuan kognitif terhadap kinerja pegawai di Diskominfo sebesar 0,085. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kognitif di Diskominfo, maka akan meningkatkan kinerja para pegawainya. Demikian juga sebaliknya jika kemampuan kognitif pegawai di Diskominfo rendah, maka akan menurunkan tingkat kinerja para pegawainya. Jadi perubahan-perubahan (tinggi-rendahnya) kinerja pegawai di Diskominfo dapat ditentukan oleh tinggi-rendahnya kemampuan kognitif para pegawainya.

Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara, artinya jika motivasi kerja pegawai di Diskominfo semakin baik maka akan meningkatkan kinerja para pegawai. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{54} = 0,238$ dan $t = 3,044$ dengan taraf signifikansi 0,000 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai thitung $< 0,050$), sehingga besar pengaruh langsung (direct effect) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,238. Nilai koefisien ini mengandung makna peningkatan sebesar 1 satuan variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,238 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. Berdasarkan nilai koefisien jalur yang diperoleh pada sub struktur 2, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar jika dibandingkan dengan variabel eksogenus lainnya (budaya

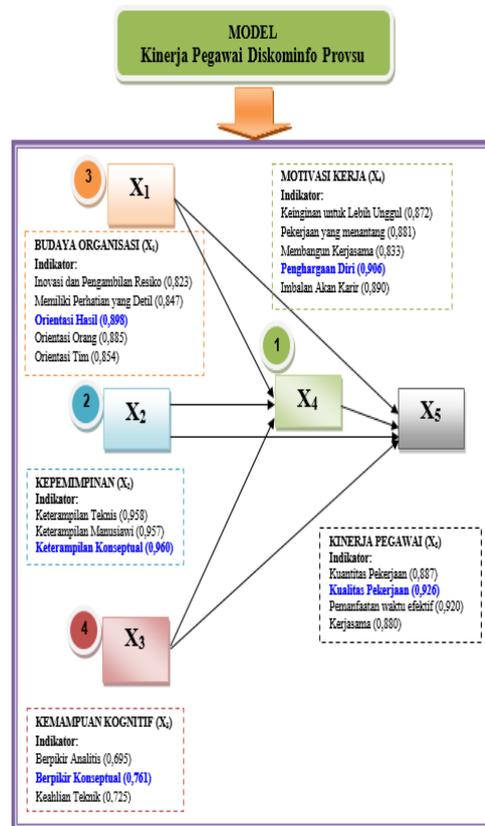
organisasi, kepemimpinan dan kemampuan kognitif). Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan diperoleh total pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Diskominfo sebesar 0,057. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja di Diskominfo, maka akan meningkatkan kinerja para pegawainya. Demikian juga sebaliknya jika motivasi kerja pegawai di Diskominfo rendah, maka akan menurunkan tingkat kinerja para pegawainya. Jadi perubahan-perubahan (tinggi-rendahnya) kinerja pegawai di Diskominfo dapat ditentukan oleh tinggi-rendahnya motivasi kerja para pegawainya.

Model Pengembangan Kinerja Pegawai Diskominfo Sumatera Utara

Hasil pengujian hipotesis menjelaskan bahwa ketujuh hipotesis penelitian yang diajukan dan diuraikan di atas telah menemukan suatu Model Teoretis Kinerja Pegawai yang merupakan pengembangan dari beberapa teori, utamanya “Integrative Model of Organizational Behavior” dari Colquitt, LePine dan Wesson; Model dimensi kinerja dari Robbins and Judge serta Teori Perilaku Kinerja dari Gibson, Ivancevich dan Donelly.

Berdasarkan hasil kajian teoretis dan hasil analisis struktur hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus kinerja ditemukan Model Kinerja Pegawai yang fit sempurna dengan data untuk diimplementasikan secara adaptif pada Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Sumatera Utara. Model ini dapat dijadikan novelty penelitian baru yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan indikator dominan pada masing-masing variabel eksogenus dan

endogenus dari hasil penelitian, yang dapat dilihat pada Gambar 4.15 Model Pengembangan Kinerja Pegawai Diskominfo Sumatera Utara berikut.



Gambar 4.15 Model Kinerja Pegawai Diskominfo Sumatera Utara

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Diskominfo merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Diskominfo, selanjutnya disusul oleh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, budaya organisasi terhadap kinerja dan nilai paling terendah kemampuan kognitif terhadap kinerja pegawai Diskominfo Sumatera Utara. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa kemampuan kognitif pegawai memiliki

pengaruh yang relatif kecil terhadap kinerja pegawai.

Novelty yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kebaruan yang diperoleh dari hasil analisis penelitian dan pengembangan dari pembuktian hipotesis penelitian. Berdasarkan ketujuh hipotesis penelitian yang diajukan, maka hasil pembuktian menghasilkan satu model kinerja pegawai Diskominfo Provinsi Sumatera Utara yang dibangun oleh variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kemampuan kognitif dan motivasi kerja pegawai Diskominfo. Pembentukan model kerja ini dibentuk berdasarkan hasil pembuktian hipotesis dan pengkajian teori-teori yang telah dibahas sebagai teori pendukung penelitian. Sehingga dibentuk satu model kinerja pegawai Diskominfo yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja pegawai Diskominfo Provinsi Sumatera Utara. Model kinerja pegawai tersebut menjelaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan dua tahap, yaitu tahap I sebagai upaya peningkatan motivasi kerja pegawai dan tahap II merupakan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

SIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara.

Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pegawai dinas komunikasi dan informatika

(Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, semakin tinggi dan baik kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara.

Kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pegawai dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, semakin tinggi dan baik kemampuan kognitif pegawai maka semakin tinggi motivasi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara.

Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, semakin tinggi dan baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara.

Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, semakin tinggi dan baik keterampilan konseptual dalam kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara.

Kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, semakin tinggi dan baik kemampuan kognitif maka semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara.

Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, semakin tinggi dan baik motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- George, M.J, Jones, Gareth. R. (2015). *Contemporary Management*. New York: McGraw-Hill
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. (2006). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Jakarta: Erlangga
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. (2014). *Management*. terjemahan Gani G. Jakarta: Glora Aksara Pratama
- Hafied, Hamzah. (2017). Leadership, Compensation, Work Discipline Are Able To Improve Performanc. *Journal International of Scientifik & Teknologi Research*, Vol 6, No. 3
- Kerlinger, Fred N. (2015). *Asas-Asas Penelitian Behavioral. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat
- Kusnendi. (2015). *Anlisis Jalur, Konsep dan Aplikasi Dengan Program SPSS dan LISREL 8*. Bandung: JPE FPIPS Universitas Pendidikan Indonesia
- Mondy dan Noe. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Indeks
- Supardi. 2015. *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Usman, Husaini. (2004). "Dampak Otonomi Daerah Terhadap Input Pendidikan". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol 10 No 49 Juli 2004, pp. 466-473