

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GONDANG KABUPATEN SRAGEN

Rian Wahyu Hidayatulloh¹⁾, Muflik Malikun²⁾, Astrid Widayani³⁾

^{1),2),3)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: rianwahyu@gmail.com¹⁾, muflikh.malikun@gmail.com²⁾,
astridwidayani@gmail.com³⁾

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership, organizational culture and welfare on employee performance in the Gondang District Office, Sragen Regency, either partially or simultaneously. The hypothesis in this study is that leadership, organizational culture and welfare affect the performance of employees in the Gondang District Office, Sragen Regency, either partially or simultaneously. This research is a survey research with quantitative research type. The data used in this study used primary data from respondents' answers to questionnaires. The research population was 42 people with a sample taken by census as many as 42 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination test. The results of the study draw the conclusion that leadership, organizational culture and welfare have a significant effect on employee performance at the Gondang District Office, Sragen Regency, either partially or simultaneously.

Keywords: *leadership, organizational culture, welfare and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2015: 3). Oleh karena itu memaksimalkan potensi yang ada pada sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peran yang sangat penting, khususnya dalam bidang perencanaan. Pertumbuhan dan perkembangan organisasi dapat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi akan membawa dampak terhadap perkembangan dan pertumbuhan organisasi dengan lebih baik. Melihat pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada.

Rivai et al., (2010: 26) menerangkan bahwa kinerja merupakan keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja sumber daya manusia.

Kinerja pegawai menurut Gaol (2014:273) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di suatu perusahaan, sedangkan menurut Abdullah (2014:3), kinerja atau *performance*

merupakan hasil dari pekerjaan perusahaan yang dikerjakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan pegawai mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Gibson et al., (2012: 123-124) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan kecakapan, latar belakang, dan variabel demografis. Faktor yang memengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kinerja pegawai dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan persoalan yang sangat penting dalam Islam karena kepemimpinan berkaitan dengan kemaslahatan umat seperti keadilan, kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan. Menurut Rivai et al., (2013: 29) kepemimpinan adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerjasama sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Untuk meningkatkan kinerja maka peran pemimpin sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi. Penelitian yang lain berpendapat bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Iswadi et al., 2017).

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya organisasi yang merupakan serangkaian nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi seringkali mempengaruhi kinerja anggota organisasi (Robbins dan Coulter dalam Susetyo, 2014:84). Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Maslukhan, 2015; Wardani, et al., 2016; Wahyuni, 2015; Susetyo, et al., 2016; Awadh, 2013; Mohamed, 2013; Nazir, 2015; Salihu, 2016; Shahzad, 2013; Uddin, 2013; dan Wambugu, 2014). Penelitian yang lain menerangkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Fuad, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang ada masih terdapat perbedaan hasil penelitian antara peneliti yang satu dengan peneliti yang lain, untuk itu dalam penelitian ini peneliti bermaksud melakukan penelitian ulang terkait dengan pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan terhadap kinerja. Penelitian ini mengambil obyek pada pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen, mengingat selama ini kinerja para aparatu negara khususnya yang ada di kantor pemerintahan menjadi sorotan masyarakat karena selama ini dirasakan bahwa kinerja aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum maksimal.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen Universitas Surakarta baik secara parsial maupun simultan. Untuk itu dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen Universitas Surakarta baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia

adalah pendekatan terhadap manajemen manusia (Sulistiyani dan Rosidah, 2013: 10). Pendekatan manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- a. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2014: 6).
Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang didapat (Sutrisno, 2014: 45).
- b. Seleksi sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2014: 6).
Seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan dan memilih pelamar yang memenuhi kriteria. Seleksi menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan (Sulistiyani dan Rosidah, 2013: 150).
- c. Pengembangan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2014: 6).
Pengembangan di dasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar bekerja dengan baik, seperti yang diungkapkan oleh Edy Sutrisno bahwa proses pengembangan sumber daya manusia merupakan starting point di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skill, knowledge* dan *ability* (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang (Sutrisno, 2014: 65).
- d. Pemeliharaan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2014: 6).
Pemeliharaan pegawai/pegawai dari manajer/pemimpin dalam memberikan semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal sangat membantu dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pendapat Malayu S.P. Hasibuan menyebutkan pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap pegawai, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 1012: 195). Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program-program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar dari aparatur.
- e. Penggunaan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2014: 6).
Penggunaan sumber daya manusia menekankan pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh aparatur agar lebih efektif dan efisien serta jenjang peningkatan posisi aparatur.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) (Mangkunegara, 2015: 2). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta pengembangan individu pegawai.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2013: 1). Pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang (Sedarmayanti, 2014: 13). Pendapat tersebut menyatakan sumber daya manusia merupakan sumber dari organisasi

yang memiliki kapabilitas bagaimana organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan dalam mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Fungsi manajemen terdiri dari :

- a. Perencanaan adalah usaha membuat suatu puluhan tindakan dari beberapa alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- b. Penggorganisasian adalah suatu usaha mengelompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan secara nyata.
- c. Penyusunan staf (departemensi) suatu usaha penempatan orang-orang yang tepat ke dalam unit-unit kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.
- d. Penggerakan dapat diartikan sebagai suatu usaha mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi (pegawai) untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan.
- e. Pengendalian suatu usaha mengawasi, membimbing, dan membina gerak pegawai dan unit kerja untuk bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Salam, 2012: 16).

Berdasarkan pendapat di atas, fungsi manajemen dilaksanakan dalam mendukung kegiatan yang diatur secara sistematis sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan tertib, efisien, dan efektif.

Kinerja

Robbins (2011: 218), Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Di samping motivasi perlu juga dipertimbangkan kecerdasan dan keterampilan untuk menjelaskan dan menilai kinerja. Kesempatan untuk berkinerja perlu juga ditambahkan meskipun seorang pegawai mungkin bersedia dan mampu. Hal itu untuk menghindari adanya kendala dari kinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahui adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi pegawai bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2012: 67), yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen yaitu tujuan, ukuran dan penilaian (Simamora (2011: 50).

Desler (2015: 514) menerangkan bahwa indikator-indikator kinerja yang digunakan adalah :

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

1. Kepemimpinan

Kehadiran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangat mempengaruhi moral

dan kinerja pegawai, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Robbins (dalam Harbani, 2013: 4) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Maxwell (dalam Harbani, 2013: 4) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut.

Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau birokrasi. Kemampuan dan ketrampilan dalam pengarahan adalah faktor penting sebagai seorang manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menseleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat. Dan bila dapat mengidentifikasikan perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, organisasi barangkali akan dapat mempelajari berbagai perilaku dan teknik tersebut, oleh karena itu akan dicapai pengembangan efektivitas personalia dan organisasi.

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Menurut Harbani (2013: 202), menerangkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti :

- a. Kemampuan mempengaruhi.
- b. Kemampuan memberikan contoh yang baik.
- c. Kemampuan memotivasi bawahan.
- d. Kemampuan dalam pengambilan keputusan
- e. Kemampuan dalam mengelola konflik (Harbani, 2013: 202).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.

Stoner et al (2011: 75) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. (Stoner et al, 2011: 96).

Menurut Schein (2014: 121) budaya ada dalam tiga tingkat, yaitu:

- a. Artifact (*Artifacts*) : hal-hal yang ada bersama untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya. Artifact termasuk produk, jasa, dan bahkan pola tingkah laku dari anggota sebuah organisasi.
- b. Nilai-nilai yang didukung (*Espoused Values*): Alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu.

- c. Asumsi Dasar (*Basic Assumption*): Keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi.

Sedangkan Luthans (2011: 165), menyatakan budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah:

- a. Aturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
- b. Norma, adalah standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi ”jangan melakukan terlalu banyak; jangan terlalu sedikit.”
- c. Nilai dominan, organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contohnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
- d. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana pegawai dan atau pelanggan diperlakukan.
- e. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
- f. Iklim Organisasi. Merupakan keseluruhan ”perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Hasil penelitian Kotter dan Heskett (dalam Stoner et. al, 2011: 80) menunjukkan bahwa budaya mempunyai dampak yang kuat, dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi. Penelitian tersebut mempunyai empat kesimpulan, yaitu:

- a. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.
- b. Budaya perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam dekade mendatang.
- c. Budaya perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang adalah tidak jarang; budaya itu berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang bijaksana dan pandai.
- d. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.

Kesejahteraan

Menurut Yoder dalam Hasibuan (2012: 186) menyatakan bahwa: Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai, terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pension. Pelayanan adalah tindakan yang diambil untuk menolong atau membantu para pegawai seperti pemberian bantuan hukum atau nasihat di bidang kepegawaian, kesenian, olah raga dan lain sebagainya.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai dan keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Pemahaman terhadap jenis-jenis kesejahteraan menurut Hasibuan (2012: 128) adalah sebagai berikut:

- a. Kesejahteraan Ekonomis

Kesejahteraan ekonomis meliputi : uang pension, uang makan, uang transport, uang lebaran/natal, bonus/gratisan, uang duka kematian.

b. Fasilitas

Kesejahteraan fasilitas merupakan penyediaan fasilitas penunjang kebutuhan pribadi pegawai yang mencakup pengadaan mushola/masjid, olahraga, kesenian, pendidikan, seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko, izin, dan sebagainya.

c. Pelayanan

Pelayanan merupakan upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pegawai dalam hal ini kesehatan (puskesmas/dokter), antar jemput pegawai, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi/astek, kredit rumah, tunjangan jabatan dan sebagainya.

Pengertian kesejahteraan menurut Hasibuan (2012: 184) adalah “balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai dan keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan.

Indikator yang digunakan dalam penilaian kesejahteraan diantaranya adalah:

- a. Kesejahteraan ekonomis, yang meliputi: uang pensiun, uang makan, uang transport, uang lebaran/natal, bonus/gratisan, uang duka kematian.
- b. Fasilitas, yang meliputi penyediaan fasilitas penunjang kebutuhan pribadi pegawai yang mencakup pengadaan mushola/masjid, olahraga, kesenian, pendidikan, seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko, izin, dan sebagainya.
- c. Pelayanan, yang merupakan tunjangan non materi yang diberikan kepada para guru untuk memberikan perasaan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya (Hasibuan, 2012: 128).

Hubungan antara Variabel

a. Hubungan Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai

Kehadiran seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan sangat mempengaruhi moral dan kinerja pegawai, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu perusahaan. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Robbins (dalam Harbani, 2013: 4) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Maxwell (dalam Harbani, 2013: 4) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut. Keberadaan pemimpin yang mampu memahami kondisi dan harapan bawahannya akan dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Shahab, 2010; Hakim, 2012; Wijayanti dan Wajdi, 2012; dan Syamsuddin, 2014). Namun terdapat penelitian yang lain justru menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Suparman, 2012 dan Mappamiring, 2015).

b. Hubungan Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawai

Budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Stoner et al, 2011: 96). Budaya kerja yang baik dalam perusahaan seringkali berdampak terhadap kinerja pegawai karyawan.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian Maslukhan (2015), Wardani, et al. (2016),

Wahyuni (2015), Susetyo, et al. (2016), Awadh (2013), Mohamed (2013), Nazir (2015), Salihu (2016), Shahzad (2013), Uddin (2013), dan Wambugu (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pegawainya. Namun dari hasil penelitian Fuad (2016) menerangkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Hubungan Variabel Kesejahteraan dengan Kinerja pegawai

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai, terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pension. Pelayanan adalah tindakan yang diambil untuk menolong atau membantu para pegawai seperti pemberian bantuan hukum atau nasihat di bidang kepegawaian, kesenian, olah raga dan lain sebagainya (Hasibuan (2012: 186).

Kesejahteraan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Semakin baik kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya akan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai karena dengan perhatian kesejahteraan diharapkan dapat memenuhi harapan kebutuhan pegawai. Heri (2016) dalam penelitiannya menerangkan bahwa kesejahteraan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan akan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pegawainya.

Penelitian Terdahulu

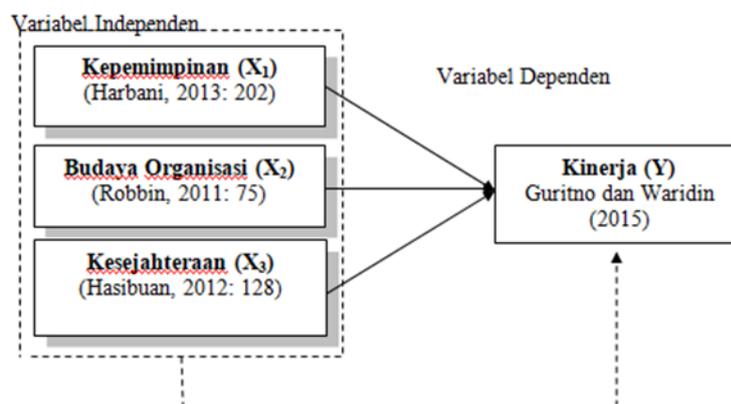
Penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya :

1. Andri Wijanarko (2012) yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan, Budaya organisasi dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
2. Supardi (2012) yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja pegawai Pegawai Bidang Pengelola Pasar Kabupaten Karanganyar". Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
3. Helena (2014) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi di UNIKA Atma Jaya". Hasil penelitian ini menerangkan bahwa kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kinerja.
4. Tunggul dan Sawarni (2017) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai dan Kinerja Pegawai Proyek Jasa Konstruksi". Hasil penelitian ini menerangkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kinerja.
5. Supardi (2016) yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja pegawai Pegawai Bidang Pengelola Pasar Kabupaten Karanganyar". Hasil penelitian ini menerangkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
6. Muhamad, Aziz dan Leonardo (2017) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja pegawai Pegawai (Studi Empiris di PT. Techkpack Asia Demak)". Hasil penelitian ini menerangkan bahwa gaya

- kepemimpinan, budaya kaizen dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
7. Dihan, Surachman dan Andarwati (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kinerja pegawai dan Kinerja Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (Pemdes)”. Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kinerja.
 8. Aswadi., dkk., (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Islam Pegawai Dengan Budaya Organisasi Islam sebagai Moderating Variabel (Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Mataram)”. Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi tidak menguatkan pengaruh kepemimpinan dan etos terhadap kinerja.
 9. Fuad, S., (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Budaya Organisasi Pada MI Se Kecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Guru-Guru MI Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati)”. Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru tidak dimoderasi oleh budaya organisasi, dan budaya organisasi memperlemah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen
2. Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen
3. Diduga kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen

4. Diduga kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen berjumlah sebanyak 42 orang selain camat Gondang Sragen. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil maka teknik sampling yang digunakan menggunakan teknik sensus, dimana semua populasi dalam penelitian ini diambil sebagai sampel, sehingga jumlah sampel sebanyak 42 responden.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah keputusan pembelian sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah terpaan iklan, kemasanan dan gaya hidup. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah penilaian pegawai Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen terkait dengan prestasi kerja yang dicapai pegawai Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Mampu meningkatkan target pekerjaan;
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu;
- c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
- d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan;
- e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Bambang Guritno dan Waridin, 2015)

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap perilaku pemimpin atau gaya kepemimpinan maupun kebijakan yang diterapkan terhadap pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Kemampuan mempengaruhi.
- b. Kemampuan memberikan contoh yang baik.
- c. Kemampuan memotivasi bawahan.
- d. Kemampuan dalam pengambilan keputusan
- e. Kemampuan dalam mengelola konflik (Harbani, 2013: 202).

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen dan merupakan pola kebiasaan yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator dalam penelitian budaya organisasi dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Profesionalisme;
- b. Percaya pada Rekan sekerja;
- c. Integritas, dan Peduli (Robbin, 2011: 75).
- d. Kesejahteraan

Kesejahteraan dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terhadap bentuk balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan kepada para pegawai khususnya pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Indikator yang digunakan dalam penilaian kesejahteraan diantaranya adalah :

- 1) Kesejahteraan ekonomis, yang meliputi : uang pensiun, uang makan, uang transport,

uang lebaran/natal, bonus, uang duka kematian.

- 2) Fasilitas, yang meliputi penyediaan fasilitas penunjang kebutuhan pribadi pegawai yang mencakup pengadaan mushola/masjid, olahraga, kesenian, pendidikan, seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko, izin, dan sebagainya.
- 3) Pelayanan, yang merupakan tunjangan non materi yang diberikan kepada para pegawai untuk memberikan perasaan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya (Hasibuan, 2012: 128).

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket, yaitu tentang variabel dalam penelitian dan penulis menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen. Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Variabel Y merupakan variabel terikat (dependen) dan X merupakan variabel-variabel bebas (independen). Sedangkan a merupakan konstanta dan b merupakan koefisien regresi disetiap variabel bebas. Dimana dalam pengaplikasiannya pengaruh antara kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kesejahteraan (X_3) terhadap kinerja (Y) menghasilkan persamaan diatas.

Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan software SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23, sehingga diperoleh hasil print out sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	-2,470	-2,376	0,019
Kepemimpinan	0,560	9,309	0,000
Budaya Organisasi	0,323	5,523	0,000
Kesejahteraan	0,209	2,230	0,028
F-hitung = 179,787			0,000
Adjust R ² = 0,813			

Sumber : Olah Data, 2022

Dari hasil uji regresi linier dengan bantuan program *SPSS versi 16* diperoleh :

$$a = -2,470$$

$$\beta_1 = 0,560$$

$$\beta_2 = 0,323$$

$$\beta_3 = 0,209$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2,470 + 0,560 X_1 + 0,323 X_2 + 0,209 X_3$$

Artinya:

- a. Nilai a (konstan) = -2,470, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel kepemimpinan, kesejahteraan dan budaya organisasi dapat menurunkan kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen.
- b. Nilai $\beta_1 = 0,560$, bernilai positif artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan kepemimpinan dan variabel yang lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai administrasi di Kantor

- Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,309 > 2,024$) dan $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen.
- c. Nilai $\beta_2 = 0,323$, bernilai positif artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai administrasi di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan budaya organisasi dan variabel yang lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,523 > 2,024$) dan $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen..
- d. Nilai $\beta_3 = 0,209$, bernilai positif artinya kesejahteraan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan kesejahteraan dan variabel yang lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,230 > 2,024$) dan $p-value$ sebesar $0,028 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan pengaruh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,230 > 2,024$) dan $p-value$ sebesar $0,028 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen., dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($179,787 > 2,84$) dan $p-value < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen.

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) nilai Koefisien Determinasi dalam persamaan regresi ini yaitu sebesar 0,813, maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen sebesar 81,3% sedangkan sisanya sebesar 18,7 dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti kedisiplinan, kepuasan kerja dan sebagainya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,309 > 2,024$) dan $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumo (2009) dan oleh Sudarso (2012) yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu dalam

rangka meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam mampu mempengaruhi bawahan, pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik bagi bawahan, pemimpin yang mampu memberikan motivasi kepada bawahan, pemimpin yang mampu mengambil keputusan yang tepat bagi organisasinya, dan seorang pemimpin yang mampu mengelola konflik yang terjadi pada perusahaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,523 > 2,024$) dan $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Kristina (2012) dan Sudarso (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai khususnya bagian produksi yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen perlu adanya dukungan budaya organisasi yang positif, untuk itu perlu upaya meningkatkan kesadaran pegawai terhadap budaya-budaya yang positif yang ada di perusahaan seperti budaya disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t pengaruh kesejahteraan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen, maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,230 > 2,024$) dan $p-value$ sebesar $0,028 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldela (2012) yang menyatakan bahwa faktor kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan balas jasa diluar gaji dapat berupa materi maupun non materi seperti pemberian fasilitas kerja yang memadai, adanya peluang karir, pemberian cuti kerja, jaminan kesehatan dan keamanan dan sebagainya.

Dari hasil uji pengaruh pengaruh secara simultan dalam penelitian ini yang dilakukan dengan menggunakan Uji F antara variabel independent yaitu kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kesejahteraan (X_3) terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($179,787 > 2,84$) dan $p-value < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan, kesejahteraan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen” terbukti

kebenarannya. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai khususnya pegawai bagian produksi perusahaan harus selalu memperhatikan aspek kepemimpinan, kesejahteraan dan budaya organisasi.

Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,813, maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen sebesar 81,3% sedangkan sisanya sebesar 18,7 dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti kedisiplinan, kepuasan kerja dan sebagainya. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pemilihan variabel yang digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,813 atau 78,8%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen.
3. Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen.
4. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen.

SARAN

Saran yang direkomendasikan diantaranya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam mampu mempengaruhi bawahan, pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik bagi bawahan, pemimpin yang mampu memberikan motivasi kepada bawahan, pemimpin yang mampu mengambil keputusan yang tepat bagi organisasinya, dan seorang pemimpin yang mampu mengelola konflik yang terjadi pada perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan balas jasa diluar gaji dapat berupa materi maupun non materi seperti pemberian fasilitas kerja yang memadai, adanya peluang karir, pemberian cuti kerja, jaminan kesehatan dan keamanan dan sebagainya. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gondang Kabupaten Sragen perlu adanya dukungan budaya organisasi yang positif, untuk itu perlu upaya meningkatkan kesadaran pegawai terhadap budaya-budaya yang positif yang ada di perusahaan seperti budaya disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, PY., dan Nugraheni R., (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Randu Garut Plastic Indonesia). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11 (2014) Desember 153 – 164.*

- Anoki Herdian Dito, 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Aswadi., dkk., (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etose Kerja Islam Terhadap Kinerja Islam Pegawai Dengan Budaya Organisasi Islam sebagai Moderating Variabel (Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Mataram). *Jurnal Magister Management Universitas Matara*. September 2017.
- Bintang, DA., dan Dharmadiaksa, IB. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.25.3.Desember (2018): 2295- 2320 DOI: ISSN: 2302-8556*.
- Bambang Guritno dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kinerja pegawai dan Motivasi Terhadap Kinerja." *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74.
- Dewi Heriyanti, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Studi PT. PLN Semarang), *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Eva Kris Dian Devi, 2009, Analisis Pengaruh Kinerja pegawai dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang), *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Fuad Mas'ud, 2014, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fuad, S., (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Budaya Organisasi Pada MI Se Kecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Guru-Guru MI Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu dan Call for Papers Unisbang ISBN: 978-979-3649-81-8*.
- Fullcis Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Lembaga Perbankan Syariah di Malang), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Politeknik Malang, Tahun 8, No. 1. Februari, 2007, hal. 155-162.
- Gery Dessler, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Hani Handoko, T., 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi Kedua Cetakan Kesebelas, UGM, Yogyakarta.
- _____, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Henri Simamora, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Herman, Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Luthans E.A., 2011, *Organizational Behavior, Sixth Edition*, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Malayu SP., Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Marheno, E., dkk., (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada

- Akademi Kepolisian Semarang. *Jurnal Dharma Ekonomi No.44 / Th.XXIII/ Oktober 2016 ISSN: 0853-5205*. 65-68.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja pegawai, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal, EKOBIS*, Vol. 7 No. 2.
- Morrison, 2012, "How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relation and Intention to Remain", *Journal of Small Business Management*.
- Rani Mariam, 2009, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero), *Tesis*, Magister Manajemen, Undip, Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Samad, Sarminah, 2015, "Unraveling the Organizational Commitment and Job Performance Relationship: Exploring the Moderating Effect of Job Satisfaction", *The Business Review*, Vol. 4, December.
- Sedarmayanti, 2015, *Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Schien, Edgar, H., 2014, *Organizational Culture and Leadership*, third edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Sondan P. Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sopiah, 2013, *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins, 2011, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel. R, 2011, *Manajemen, Jilid I*, PT Bhuna Ilmu Populer. Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta : Rajawali Press.
- Suyadi Prawirosentono, 2014, *Kebijakan Kinerja Pegawai*, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2015, *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- _____, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Teguh Riyanto, 2009, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Karanganyar Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis* Tidak Dipublikasikan, Surakarta.
- Triyono Nugroho, 2009, "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan" <http://triyononugroho.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dan-kepemimpinan.html>, Diakses tanggal 10 Maret 2010.
- Umi Supraptini, 2008, Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. *Tesis* Tidak Dipublikasikan, Surakarta.
- Yuwaliatin, Sitty, 2006, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif", *Jurnal, EKOBIS*, Vol. 7 No. 2.
- Widajanto, MB., (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. Bangun Arta Utama. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen April 2018, Vol. 05, No. 01, hal. 50-60*.
- Winardi, 2014, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Perusahaan*, Alumni, Bandung.