

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA
DI KANTOR ADVOKAT DEWAN PIMPINAN DAERAH
IKADIN SUMATERA SELATAN**

**INDOH SUSTARIA
NIM. 922 19 003**



TESIS

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA
DI KANTOR ADVOKAT DEWAN PIMPINAN DAERAH
IKADIN SUMATERA SELATAN**

**INDOH SUSTARIA
NIM. 922 19 003**



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada Universitas
Muhammadiyah Palembang**

Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang

Dipertahankan pada tanggal 22 Maret 2020 Di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA
DI KANTOR ADVOKAT DEWAN PIMPINAN
DAERAH IKADIN SUMATERA SELATAN**

TESIS

Nama : Indoh Sustaria
NIM : 92219003

Teisah Diujikan dan Dipertahankan
Pada Tanggal 22 Maret 2021

Ketua Pembimbing



Dr. H.M. Idris, SE., M.Si.
NIDN. 0213106001

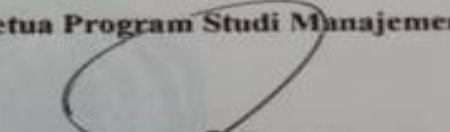
Anggota



Dr. Tisniarty, A.M. SE.MM
NIDN. 0019026101

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Omar Hendro, SE., M.Si.
NIDN. 0213106902

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indoh Sustaria
NIM : 92219003
Program Studi : Strata Dua/ S2
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 14.11.2021

Yang membuat pernyataan.



INDOH SUSTARIA

ABSTRAK

Indoh Sustaria (92219003), tahun 2021. Judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Di Kantor Advokat Dewan Pimpinan Daerah Ikadin Sumatera Selatan. Hasil analisis diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, berarti Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap Kinerja (Y). Pengujian pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai Sig $0,011 < 0,05$, disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Pengujian pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$, disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Pengujian pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$, disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja

ABSTRACT

Indoh Sustaria (92219003), 2021. Title "The Influence of Leadership, Motivation and Organizational Culture on Member Performance in the Advocate Office of the Ikadin Regional Leadership Council, South Sumatra. The results of the analysis obtained a significant value of $0.000 < 0.05$, which means that leadership (X1), motivation (X2), and organizational culture (X3) have a significant effect on performance (Y) together. Testing the influence of leadership (X1) on performance (Y) obtained a Sig value of $0.011 < 0.05$, it is concluded that H_a is accepted and H_o is rejected, so the hypothesis in this study is proven to show a significant effect. Testing the effect of motivation (X2) on performance (Y) obtained a value of Sig $0.000 < 0.05$, it is concluded that H_a is accepted and H_o is rejected, so the hypothesis in this study is proven to show that there is a significant effect. Testing the influence of Organizational Culture (X3) on Performance (Y) obtained a value of Sig $0.000 < 0.05$, it was concluded that H_a was accepted and H_o was rejected, so the hypothesis in this study proved to have a significant effect.

Keywords: Leadership, Motivation, Organizational Culture and Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Allah akan mengangkat derajat orang - orang yang beriman dan berilmu diantara beberapa derajat dan Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan
(Q.S. AL-Mujadilah :II)*

Tesis ini saya Persembahkan Untuk :

- 1. Suami ku, Herman Hamzah, SH, MH*
- 2. Anak - Anak ku, Azka Nazhira dan Kahfi Atthallah*
- 3. Ayahanda Aripin dan Ibunda Sundari*
- 4. Mertua M. Barki dan Ibunda Cik Nurhayati*
- 5. Saudara - Saudara ku (Relvi, Renli, Rolen, Megy, Gita. Herjian dan Angki)*
- 6. Keluarga besar Alm. Ciknar dan Alm. M Sholeh*
- 7. Pembimbing Tesis bapak Dr. H. M. Idris, SE.M.Si*
- 8. Para Dosen Civitas AKademik*
- 9. Sahabat ku (Yessika dan Santi)*
- 10. Almamater ku*

PRAKATA

Atas Kehadirat Allah SWT Syukur Alhamdulillah, yang telah melimpahkan Rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Di Kantor Advokat Dewan Pimpinan Daerah Ikadin Sumatera Selatan”**. Penyusunan Tesis ini diajukan untuk memenuhi tugas akhir semester dalam penyelesaian Program studi Magister Manajemen, dengan Konsentrasi MSDM di Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Abid Sjazuli, SE.,MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Dr. Sri Rahayu, SE.,MM, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Dr. H.M. Idris, S.E.,M.Si, selaku ketua pembimbing Tesis yang telah meluangkan waktu dan membimbing penulis dengan baik.
5. Dr. Trisniarty, A.M, SE.MM, selaku anggota pembimbing Tesis yang telah meluangkan waktu dan membimbing penulis dengan baik.
6. Bapak/Ibu dosen Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan bimbingan ilmu pengetahuan, sehingga

dapat dijadikan sebagai bekal didalam meraih kesuksesan dimasa yang akan datang.

7. Seluruh tenaga kependidikan yang telah banyak membantu dalam segala urusan administrasi yang membantu memperlancar segala kegiatan pelaksanaan pembelajaran serta pelaksanaan penelitian semoga tercatat sebagai amal kebaikan.
8. Pimpinan Kantor Advokat Dewan Pimpinan Daerah Ikadin Sumatera Selatan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian
9. Seluruh temanseperjuangan yang selalu memberikan semangatdalam menyusun Tesis ini.

Semoga Tesisini bermanfaat bagi kita semua.

Lahat,.....2021
Penulis,

Indoh Sustaria

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	xii
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I PENDEHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan	12
D. Kegunaan Dan Manfaat Penelitian	12
1) Aspek Teoritis.....	12
2) Aspek Praktis	12

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	13
1. Kinerja.....	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Indikator Kinerja	14
c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2. Kepemimpinan.....	19

a. Pengertian Kepemimpinan.....	19
b. Indikator Kepemimpinan	21
3. Motivasi.....	22
a. Pengertian Motivasi.....	22
b. Indikator Motivasi	23
4. Budaya Organisasi	24
a. Pengertian Budaya Organisasi	24
b. Indikator Budaya Organisasi.....	26
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian.....	34
B. Metode Penelitian	34
C. Operasionalisasi Penelitian.....	34
D. Populasi Dan Sampel	36
E. Metode Pengumpulan Data Dan Jenis Data	38
1. Metode Pengumpulan Data.....	38
2. Jenis Data	40
F. Metode Pengujian Data	40
a. Uji Validitas	40
b. Uji Reliabilitas	41
G. Rancangan Analisis Data.....	41
1. Uji Data.....	41
a. Uji Normalitas	41
b. Uji Linieritas.....	42
2. Model Analisis	42
3. Uji Model.....	42
1) Uji Heterokedastisitas	42
2) Uji Multikolinieritas.....	43

4. Uji Koefisien.....	44
a) Analisis Regresi Berganda	44
b) Uji Uji F	45
c) Uji Uji t	46
d) Koefisien Determinasi.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	48
1. Gambaran Umum Kantor Advokat Ikadin Sumatera Selatan.....	48
2. Pengujian Data	48
a) Uji Validitas.....	48
1. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	49
2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1).....	49
3. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	50
4. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3).....	50
b) Uji Reliabilitas	51
3. Deskripsi Responden	51
4. Analisis Statistik Deskriptif Responden	53
5. Rancangan Analisis Data.....	58
a) Uji Normalitas	58
b) Uji Linieritas.....	59
c) Uji Heterokedastisitas	60
d) Uji Multikolinieritas.....	61
6. Analisis Regresi Berganda.....	61
7. Pengujian Hipotesis	63
a) Uji Simultan (Uji F).....	63
b) Uji Parsial (Uji T)	64
c) Koefisien Determinasi.....	66

B. Pembahasan	67
1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	67
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	68
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	70
4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

NOMOR	KETERANGAN	HALAMAN
I.1	Target Penyelesaian Kasus Dan Realisasi Kantor Advokat DPD	
	Ikadin Sumsel	6
III.1	Definisi Operasional Variabel	35
III.2.	Kerangka Populasi	36
III.3.	Jumlah Sampel Kantor DPD Ikadin Sumsel.....	37
IV.1.	Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	49
IV.2.	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X ₁)	49
IV.3.	Uji Validitas Variabel Motivasi (X ₂)	50
IV.4.	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X ₃).....	50
IV.5.	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	51
IV.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
IV.7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
IV.8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	52
IV.9.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	54
IV.10.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X ₁)	55
IV.11.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X ₂)	56
IV.12.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X ₃)	57
IV.13.	Uji Normalitas Data	59
IV.14.	Uji Linieritas Dat	60
IV.15.	Uji Heterokedastisitas	60
IV.16.	Uji Multikolinieritas.....	61
IV.17.	Uji Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan(X ₁), Motivasi(X ₂), Budaya Organisasi (X ₃) dan Kinerja(Y)	62
IV.18.	Uji Simultan (Uji F)	63
IV.19.	Uji Parsial (Uji t).....	64

IV.20. Koefisien Determinasi.....	66
-----------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

NOMOR	KETERANGAN	HALAMAN
II.1.	Kerangka Berfikir.....	33
4.1.	Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dan organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu alat penting dan strategis untuk meningkatkan kinerja pada suatu organisasi dibidang jasa maupun organisasi swasta atau perusahaan. Hal ini dapat memberikan kinerja yang lebih baik dari pada sebelumnya, kekuatan dalam sumber daya manusia berbentuk kemampuan yaitu pengetahuan, keterampilan sikap atau perilaku yang ada didalam diri manusia. Bahwa dalam menetapkan kriteria kerja pada umumnya berkaitan erat dengan sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan dan potensi perbaikan. Oleh karenanya personil yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi, kewenangan, tanggung jawab, kepercayaan, kepemimpinan dan motivasi juga budaya organisasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, kinerja berkaitan dengan pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan.

Menurut Veithazal Rivai (2013:3) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kepemimpinan mampu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja. kepemimpinan yang baik akan membuahkan hasil yang baik dengan berdasarkan tugas dan fungsi seorang pemimpin dalam suatu organisasi maupun perusahaan. seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis baik ke sesama rekan maupun kebawahanya. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan, dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Apabila Pemimpin bersikap profesional, bertanggung jawab dan kreatif maka kinerja karyawan akan meningkat dalam pencapaian suatu tujuan yang diharapkan.

Penelitian Nelson Guterres (2014), menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja, artinya bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dalam organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan pada kantor kepresidenan RDTL Bagian Administrasi. Sebaliknya semakin kurang baiknya gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan maka semakin rendah kinerja karyawan pada kantor kepresidenan RDTL Bagian Administrasi. Namun berbanding terbalik dengan yang dilakukan oleh Sudirjo (2012) adalah bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, dan juga faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi berasal yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan dalam Danang (2019:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi merupakan kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Penelitian Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si (2016), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rina Armianti (2016) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain peran pemimpin dan motivasi, budaya organisasi juga dibutuhkan untuk membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan dan organisasi serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Setiap individu yang tergabung didalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka mempunyai latar belakang yang berbeda namun perbedaan itu akan dilebur menjadi satu dalam sebuah budaya organisasi.

Menurut Susanto (2017:142) budaya organisasi adalah nilai - nilai atau poin - poin yang terkandung yang menjadi pedoman pegawai dalam bekerja dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam sebuah organisasi sehingga masing - masing setiap pegawai harus memahami nilai - nilai yang terkandung didalam organisasi tersebut sehingga pegawai dapat menentukan tingkah laku dan perilakunya dalam bekerja.

Budaya organisasi mampu memberikan pengaruh secara langsung untuk terciptanya dorongan pada diri karyawan, dimana karyawan yang merasa nyaman dengan kebijakan organisasi yang mampu menumbuhkan penilaian yang positif dari karyawan terhadap organisasi, yang berimbas pada kontrol akan semangat yang dimiliki karyawan apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian Sulaefi (2019), menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Janna (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi informasi begitu cepat dan tak mungkin dihindari, termasuk oleh mereka yang berprofesi sebagai advokat. Adanya perkembangan yang pesat era digital dimana advokat telah menyebar luas di berbagai daerah, baik kota maupun wilayah, salah satunya adalah Kantor Advokat Dewan Perwakilan Daerah Termasuk salah satu organisasi dari Ikatan Advokat Indonesia (IKADIN) yang diketuai oleh seorang ketua senior dan cukup berpengalaman bagi karyawan dan anggota advokat lainnya.

Organisasi IKADIN ini didirikan pada tanggal 10 november 1985 di Jakarta dalam Musyawarah Nasional Advokat Indonesia digerakan oleh Ali Said, SH Ketua Mahkamah Agung pada saat itu. Pada Kantor Advokat DPD ini juga perlu adanya Pemimpin yang Ideal, efektif seta bertanggung jawab demi tercapainya tujuan dan hasil kerja yang efektif, karena disetiap harinya seiring banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat maka salah satunya masyarakat menggunakan jasa advokat demi mencari keadilan. Kinerja Karyawan Kantor Advokat DPD Ikadin Sumatera Selatan dapat dilihat berdasarkan target penyelesaian dan realisasi sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target Penyelesaian Kasus Dan Realisasi Kantor Advokat DPD Ikadin Sumatera Selatan

Tahun	Penyelsaian kasus	RealisasiPenyelesaian
2015	20 Kasus pidana/perdata	Terselesaikan
2016	20Kasus pidana/perdata	12
2017	15Kasus pidana/ Perdata	8
2018	12 Kasus	7
2019	10 Kasus	5

Sumber :Kantor Advokat DPD IKADIN Sumatera Selatan tahun 2020

Dilihat dari Tabel I.I diatas terlihatdari penanganan kasus yang terselesaikan dari tahun ketahun menurun,dan tidak terselesaikan dalam beberapa periode tertentu, bahkan jalan ditempat, ketua juga jarang mengadakan pertemuan atau berkomonikasi langsung sehingga anggota dan karyawan kurang mendapatkan pengarahan hal itu yang menyebabkan anggota bermalasan,anggota juga meleparkan pekerjaanya ke sesama rekan dan tidak mau bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, hal lain juga yang dilakukan oleh anggota tidak menaati aturan yang berlaku, dan anggota juga sering mangkir dalam pekerjaanya.

Kualitas kinerja anggota yang baik akan mempengaruhi kinerja dengan kualitasnya bisa meningkatkan mutu pada organisasi tersebut untuk kemajuan organisasi yang lebih baik lagi namun dalam hal ini anggota yang tidak diberikan arahan dalam menyelesaikan tugas, akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya.Selain itu, kinerja anggota dalam beberapa priode tertentu juga tidak memungkinkan, ditandai beberapa kasus tidak terselesaikan, bahkan jalan ditempat terkesan mengambang anggota juga terkesan lambat dan melemparkan

penyelesaian kasus ke rekan-rekan lainnya sehingga target dalam penyelesaian kasus tidak tercapai ini menunjukkan bahwa kuantitas kerjanya rendah.

Pencapaian hasil kinerja yang dicapai juga tidak efektif. Kurangnya anggota berkomunikasi terhadap atasan, seperti mengadakan pertemuan untuk mendapatkan petunjuk dan pengalaman, hal ini juga menyebabkan kinerja menurun sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan keinginan. Kinerja di atas salah satunya disebabkan masalah kepemimpinan. Kepemimpinan sangat tidak efektif dalam hal ini anggota dan karyawan lainnya tidak diberikan suport dari ketua organisasi tersebut, untuk menangani tugas yang akan diselesaikan, anggota juga tidak mendapatkan dorongan dan pengalaman serta suport baik materil dan immateril dari ketua, hal lain nya juga pemimpin tidak memberikan inisiatif serta petunjuk untuk pedoman dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga anggota tidak termotivasi dan menunjukan kinerja yang tidak baik.

Kepemimpinan akan efektif apabila pemimpin berhasil membimbing dan mengendalikan bawahan untuk kemajuan dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini terlihat anggota yang kurang diberikan bimbingan, petunjuk dan inisiatif dari pemimpin, sehingga anggota tidak mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan sendiri. Misalnya dalam menyelesaikan tugasnya, akan mengikuti atau tidak arahan dari pemimpin dan ini menyebabkan ketidak fokusan dalam bekerja.

Kurangnya komunikasi pemimpin terhadap anggota dan juga karyawan, terlihat dari ketua organisasi yang jarang mengadakan pertemuan untuk memberi petunjuk terhadap anggota - anggota juga tidak mendapatkan pedoman dalam

penyelesaian kasus padahal pentingnya arahan dan pengalaman itu bagi anggota untuk menyelesaikan tugasnya.

Kepemimpinan yang efektif juga terlihat dari pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya dengan memberikan semangat dan dorongan. dalam hal ini pemimpin tidak memberikan suport secara materil dan inmateril, disini juga terlihat anggota yang tidak termotivasi sehingga hilang semangat kerjanya, padahal pentingnya motivasi untuk suatu kemajuan kinerja yang dihasilkan anggota, pemimpin juga tidak memahami cara memotivasi bawahan dengan baik misalnya dalam memotivasi bawahan, pimpinan langsung memberikan suport dan dorongan agar anggota bersemangat untuk bekerja.

Selain kepemimpinan motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi sangat penting bagi anggota untuk kemajuan suatu organisasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, anggota yang tidak termotivasi akan berdampak pada kerjanya, dalam hal ini terlihat anggota yang tidak bisa menyelesaikan tepat pada waktunya, beberapa anggota juga hilang semangat, tidak fokus dan bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini membuat anggota hilang kepercayaan diri yang membuat anggota tidak memiliki kepuasan tersendiri dalam mencapai keberhasilan.

Anggota advokat yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dan tidak bersemangat dalam bekerja artinya anggota tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya, dan berdampak bagi kinerja organisasi tersebut. terlihat anggota yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya, ditandai juga dengan hilang semangat kerja anggota sehingga apa yang diharapkan tidak terealisasi. Untuk pencapaian

hasil anggota tidak memiliki arah tujuan yang jelas, terlihat anggota yang tidak mendapatkan kepuasan tersendiri, beberapa anggota bersikap santai dan bermalasan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tidak mencapai hasil yang maksimal.

Anggota yang termotivasi akan memberikan balasan terhadap pemimpin yaitu umpan balik kepada atasan, dengan menghasilkan kinerja yang baik, dengan kinerja yang baik akan memberikan kepuasan bagi atasan namun dalam hal ini banyak anggota yang hilang semangatnya, hilang rasa senangnya, sehingga anggota memberikan hasil atau kinerja yang tidak baik.

Budaya juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya secara individu itu berkorelasi dengan kepribadian yang menyebabkan kinerja menurun, sehingga budaya berhubungan dengan pola perilaku seseorang ketika berhadapan dengan sebuah masalah hidup dan sikap terhadap pekerjaannya. selain kurangnya ketua berkomunikasi terhadap anggota dan juga anggota tidak mendapatkan dorongan, masih ditemukan anggota yang tidak bekerja secara profesional seperti dalam menangani kasus, mangkir dalam pekerjaan, dan sering dalam berpakaian tidak mencerminkan seorang advokat, tidak menggunakan ID card terkadang dalam persidangan harus ditegur oleh para hakim, dan karyawan perlu berkerja tanpa adanya tekanan terlihat dalam hal ini anggota bekerja selalu tegang, misalnya setiap menangani permasalahan tidak berani bertanya mengungkapkan pendapat dan tidak mau menyampaikan inisiatif serta kebingungan dalam melaksanakan tugasnya.

Anggota advokat yang tidak mempunyai inisiatif dan rasah tanggung jawab untuk menaati aturan akan mempengaruhi perkembangan-perkembangan kemajuan organisasi tersebut, dalam hal ini terdapat anggota yang melanggar aturan, seperti dalam persidangan terdapat anggota yang tidak menggunakan dasi, ID Card,serta jas hingga harus ditegur oleh hakim, hal kecil itu berdampak pada kinerja.

Fenomena lain masih ditemukan beberapa anggota mangkir dalam pekerjaannya. juga saat diberikan tugas untuk penyelesaian kasus, anggota sering melemparkan pekerjaan itu ke rekan yang lainnya, sehingga penyelesaian kasus terhambat, ini menunjukan bahwa anggota advokat tidak berani mengambil resiko yang dihadapi,sehingga menyebabkan permasalahan dan kasuslambat terselesaikan atau tidak terselesaikan sama sekali.

Anggota yang tidak mendapatkan pengarahan akan sulit untuk pencapai hasil ke arah yang lebih baik, sehingga akan sulit meningkatkan mutu organisasi tersebut. juga anggota yang bermalasan akan menghambat dalam penyelesaian kasus dan hasil yang di inginkan pun tidak akan tercapai sesuai harapan.Dalam hal ini ketidakselesaian menangani kasus tersebut disebabkan pemimpin yang tidak bisa mengendalikan bawahan, kurang komunikatif terhadap Bawahan,seperti ketua organisasi tidak mau berkomonikasi langsung terhadap anggota untuk membina dan memberikan arahan. Bawahan juga tidak mendapat dorongan,sehinga tidak termotivasi untuk melakukan hal- hal yang menyangkut dengan pengalaman serta keberhasilan pimpinan dalam menyelesaikan perkara. Fenomena lain juga masih dtemukan anggota yang tidak bekerja secara

profesional seperti dalam menangani kasus, mangkir dalam pekerjaan, dan sering dalam berpakaian tidak mencerminkan seorang advokat, tidak menggunakan ID card, jas dan juga dasi.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Kantor Advokat Dewan Pimpinan Daerah Ikadin Sumatera Selatan, kepemimpinan yang ada belum menjadi teladan bagi bawahan dimana pimpinan dalam hal wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, keputusan selalu dibuat oleh pimpinan dan tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran. Motivasi kerja anggota masih rendah hal ini ditandai dengan masih adanya anggota yang bermalasan – malas dalam bekerja serta masih rendahnya inisiatif anggota dalam bekerja dan budaya organisasi yang ada belum baik, hal ini ditandai dengan belum adanya inovasi, keberanian mengambil resiko masih rendah dan perhatian terhadap detail pekerjaan belum ada dan belum terjalinnnya kerja sama kelompok.

Dengan adanya uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota di Kantor Advokat DPD IKADIN Sumatera Selatan”**

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Anggota di Kantor Advokat DPD Ikadin Sumatera Selatan?

2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan budaya Organisasi secara Parsial terhadap Kinerja Anggota di Kantor Advokat DPD Ikadin Sumatera Selatan?

C. Tujuan

1. Untuk Mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Anggota di Kantor Advokat DPD Ikadin Sumatera Selatan
2. Untuk Mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan budaya Organisasi secara Parsial terhadap Kinerja Anggota di Kantor Advokat DPD Ikadin Sumatera Selatan

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

1) Aspek Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi bagi Penulis dan pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Aspek Praktis

Hasil Penelitian dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin terutama pada pimpinan ketua organisasi dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan, dan kaitanya dengan peningkatan motivasi dan juga budaya organisasi kerja anggota dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Any Isvandiari, 2018, "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*."
- Arikunto, 2013. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asa'ad dalam Pasolog, Harbani, 2018, *Psikologi Industri, Liberty*, Yogyakarta.
- Armiati, Rina . 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi Pada cabang bang Kalsel (Yang Berada di wilayah banjarmasin). Jurnal wawasan Manajemen 2 (2) : 213- 236.*
- Dihan Profita, Surachman, Andarwati, 2017, "*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahanan Desa Kabupaten Lumajang (Pemdes)*".
- Donald, Mc. 2014. *Intraksi dan Motivasi*. Jakarta: Rajah Wali.
- Faustino Cardosa Gomes dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rodakarya.
- Gareth R. Jones, 2016, *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey
- Hadari Nawawi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Hasibuan.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Helena Nataly Tapoona (2014), "*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Di Unikaatmajaya*."
- Imelda Andayani, Satria Tirtayasa, 2019, "*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*".
- Janna, Miftahul.2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (studi Pad PT. PG Rajawali Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen 4(1) : 110-121.*

- Kartono. 2017. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kartono. 2010. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Luthans. 2011. *Organizational Behavior. An Evidence-Based Of Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rodakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Megasari Widya Ningrum, 2009, “*Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mondrian Klaten*”.
- Monce Brury, 2016, “*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong Monce Brury*”.
- Nelson Guterres.2014 .Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 3(11): 639-649
- Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)*”.*Jurnal Akuntansi ,Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 4(1) : 41-46
- Pamela dan Oloko . 2015. *Effect of Motivation On employee performance of commercial banks*. A case of kenya. In Kenya.
- Piffner dalam Handayaniingrat, 2018, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Purwanto dan Sulistyastuti, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*,Gaya Media Yogyakarta
- Purbayu, (2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-Masalah Sosial*, Gaya Media Yogyakarta

- Ratma Fitha, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. ESQ Tours & Travel Kantor Pusat Menara 165 TB. Simatupang)*.
- Rina Armiaty 2014, “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin)*”.
- Rivai, Veithazal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithazal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge . 2015. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins and Mary .2012. *Management, Eleventh Edition*. America: Person Education Limited.
- Robbins . 2011. *Organizational behavior*. New jersey : Person Education.
- Sabtarini Kusumaningsih, 2019 “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Berdampak Kinerja (Studi Pada Dosen Di Kopertis Wilayah VI Kota Semarang)*”.
- Schein. 2013. *Organizational Culture And Leadership*. San Francisco: Jossey Bass
- Sri Wahyuni, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai Surakarta*
- Sri Rahayu Ningsih 2018, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*”.
- Sudjana 2010, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensido Offset.
- Sudirjo, F. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen organisasi sebagai Variabel*. *Jurnal Ilmiah UNTAG* 5(2) : 110:121.
- Sugiyono.2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi Suryabrata, 2018 ,*Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers
- Sulaefi.2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Lestari Raharja Magelang Indonesia.Jurnal For engineering, Teknologi, and sciences*. 53(1): 145-163
- Sunyoto Danang, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Susanto, 2017, *Reputation-Driven.Corporate Social Respponsibility.Pendekatan Strategi Management dalam CSR*, Penerbit Erlangga
- Sutrisno .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Uno, B Hamzah . 2010. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Walter R. Freytag (2017, “*OrganizationalCulture*” dalam Kevin R. Murphyand Frank E. Saal, eds., *Psychologyin Organizations : Integrating Scienceand Practice* (New Jersey:Lawrence Erlbaum Associates, Inc
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, 2017, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Perkasa: Jakarta.
- Wibowo .2016.*Manajemen Kinerja Edisi ke lima*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi; Teori, Model, Standar, Aplikasi Dan Profesi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuni Rahmawati, 2019, “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Propnex Surabaya*”.