

MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol. 3 No. 1 ISSN 2615-2142
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
SARONGGI KABUPATEN SUMENEP

Budiyono

budiyono.SH78@gmail.com

Indra Prasetyo

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is 1) To know and test how the description about leadership style, organizational culture, motivation and work performance of employees, 2) To know and test whether leadership style, organizational culture and motivation influence simultaneously to the performance of employees, 3) To find out and test whether leadership style, organizational culture and motivation partially influence on employee performance, 4) To know which among the leadership style, organizational culture and motivation that dominant influence on employee performance. Based on the results of data analysis found that simultaneous, Leadership style (X_1), Organizational culture (X_2), Motivation (X_3) have a significant effect on the performance of employees of Saronggi District Office of Sumenep Regency, as evidenced by the value of F arithmetic with significance value less than 0.05. And based on the results of data analysis using t test found that leadership style (X_1) have a significant effect on employee performance (Y). Similarly organizational culture (X_2) and motivation (X_3) also have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: *Style of leadership (X_1), Organizational culture (X_2), Motivation (X_3) And Achievement of employee (Y).*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui dan menguji bagaimana deskripsi tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan prestasi kerja pegawai, 2) Untuk mengetahui dan menguji apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai, 3) Untuk mengetahui dan menguji apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai, 4) Untuk mengetahui mana diantara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa secara simultan, Gaya kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), Motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Demikian pula budaya organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), Motivasi (X_3) Dan Prestasi kerja pegawai (Y).

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan peningkatan Prestasi Kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya Prestasi Kerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan perkataan lain prestasi individu sangat bergantung pada prestasi masing-masing anggota organisasi. Menurut Timpe (2013:45) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat - sifat yang salah satunya motivasi dan budayanya organisasi. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi Prestasi Kerja seseorang dari lingkungan yaitu gaya kepemimpinan.

Para pemimpin yang efektif secara individu menetapkan hubungan kepercayaan yang baik dan keyakinan dengan para pegawai. Seorang pemimpin, seperti juga seorang pelatih, menanamkan sikap profesional dan kepribadian dalam keberhasilan dan keberadaan yang baik dari masing-masing individu. Dalam organisasi yang berubah dengan cepat, para pegawai menempatkan nilai yang tinggi atas hubungan dengan orang-orang yang mereka hormati dan percayai, termasuk

para pemimpin, anggota tim, dan pelaksana organisasi ataupun perusahaan. Bila para pemimpin menunjukkan bahwa mereka sungguh-sungguh peduli, orang-orang didukung untuk meletakkan lebih banyak usaha dan komitmen pada pekerjaan.

Motivasi dalam diri juga menjadi faktor penting dari seorang pegawai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2015). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Meningkatnya kebutuhan hidup sehari-hari memaksakan seorang pegawai untuk mempunyai pendapatan yang lebih besar, maka pemberian insentif akan menjadi penyemangat bagi seorang pegawai untuk berdisiplin dalam bekerja. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan Prestasi Kerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Rivai, 2015). Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Prestasi kerja pegawai yang maksimal sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai prestasi kerja maksimal, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat mencapai visinya yaitu memberikan pelayanan yang kompetitif dan inovatif di segala bidang. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi. Selain itu, juga peningkatan prestasi kerja pegawai dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya Untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai di Kantor Kecamatan Saronggi diperlukan suatu komitmen dari pimpinan dan juga budaya organisasi di Kantor Kecamatan Saronggi.

Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep merupakan salah satu organisasi di tingkat kecamatan dalam menjalankan tugas sehari-hari memberikan pelayanan kepada masyarakat. serta merupakan unsure pembantu pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten Sumenep. Tersedianya sumber daya manusia, dan perbedaan sumber daya manusia yang dimiliki di kantor kecamatan Saronggi tersebut merupakan tantangan pimpinan untuk memberikan pelayanan yang inovatif dan kompetitif sesuai harapan. Berdasarkan pengamatan penulis pada Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep, belum mampu meningkat secara optimal, hal ini dibuktikan dengan banyaknya tugas-tugas yang belum selesai tepat waktu dan banyaknya

keluhan dari para pegawai karena pelayanan yang belum optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan serta fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang yang berjudul "Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep". Adapun tujuan penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep, secara simultan dan parsial.

KAJIAN TEORETIS

Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga Prestasi Kerja menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai tindakan seseorang untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya atau gambaran reaksi dari pekerjaannya. Efendi (2012:58) mengartikan prestasi kerja sebagai keluaran (*outcomes*) dari suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai individu menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan Suranta (2015:37). Hasil tersebut merupakan salah satu wujud perilaku individu di dalam organisasi yang dicapai melalui kemampuan dan perbuatannya dalam situasi tertentu. Hasibuan (2012:55) mengemukakan Prestasi Kerja (prestasi

kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Menurut Mangkunegara (2013:62) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kristianti (2012:71) menjelaskan bahwa pengukuran prestasi kerja memerlukan standard kriteria sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan mencakup faktor ketepatan, ketelitian, serta keahlian atau keterampilan, dan kerapian yang cukup harus diperhatikan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas hasil pekerjaan tidak hanya meliputi jumlah pekerjaan yang ditugaskan tetapi juga perlu diperhitungkan pekerjaan ekstra atau pekerjaan yang mendesak.
3. Pengertian akan pekerjaan yaitu karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan karena akan menumbuhkan kedisiplinan.
4. Inisiatif dalam melakukan pekerjaan sehingga dalam pelaksanaan segala jenis pekerjaan yang dipercayakan kepada pegawai akan diusahakan untuk menunjukkan hasil yang maksimal.
5. Kerja sama dengan rekan kerja.

Mangkunegara berpendapat penilaian prestasi kerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pemimpin

organisasi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2013:69). Menurut Hasibuan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai (Hasibuan, 2012:87). Menurut Sikula dalam Hasibuan penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan (Hasibuan, 2012:87). Menurut Siswanto penilaian prestasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manager atau penyelia penilai untuk menilai hasil kerja karyawan dengan jalan membandingkan hasil kerja dengan deskripsi pekerjaan dan membandingkan dengan pekerjaan pegawai tersebut dari waktu ke waktu (Siswanto, 2015:188).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk menilai prestasi pegawai yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan yang bersangkutan yang kemudian dievaluasi sehingga mempengaruhi kebijakan selanjutnya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses yang sangat penting dalam segala denyut organisasi, karena sukses atau gagalnya sebuah organisasi akan ditentukan oleh proses kepemimpinan. Natsir, 2015 mengemukakan bahwa "kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan,

dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan". "Kepemimpinan transformasional harus dapat mengartikan dengan jelas mengenai sebuah visi untuk organisasi, sehingga para pengikutnya akan menerima kredibilitas pemimpin tersebut" (Su-Yung Fu, 2012).

Kepemimpinan transformasional secara jelas mengkomunikasikan harapan-harapan, yang diinginkan pengikut tercapai". Menurut Tschannen-Moran (2013) "Dalam memperkuat *intellectual stimulation*, pemimpin transformasional menciptakan ransangan dan berpikir inovatif bagi pengikut melalui asumsi-asumsi pertanyaan, merancang kembali masalah, menggunakan pendekatan pada situasi lampau melalui cara yang baru. Untuk *individualized consideration* melalui pemberian bantuan sebagai pemimpin, memberikan pelayanan sebagai mentor, memeriksa kebutuhan individu untuk perkembangan dan peningkatan keberhasilan" (Tschannen-Moran, 2013).

Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu terdiri dari dimensi (1) *charisma* atau *idealism*; (2) inspirasi atau motivasi; (3) stimulasi intelektual; (4) pertimbangan individual. (Robbin, 2012:204). Sedangkan indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu: (1) visi dan misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan; (2) mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha; menggambarkan maksud penting secara sederhana (3) mendorong intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah

secara hati-hati; (4) memberikan perhatian pribadi, melayani secara pribadi, melatih dan menasehati.

Budaya Organisasi

Glaser *dkk* (2013:98) Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan *trading*. Hofstede (2012:56) berpendapat bahwa Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach (2013:118) Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

Kreitner dan Kinicki, (2012:201) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat social yang mengingat anggota dari organisasi.

Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya prekat sosial. Pendapat Bliss (2013:97) mengatakan bahwa didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Lain halnya dengan Robbins (2012:97) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak. Kartono (2012:111) mengatakan bahwa bentuk kebudayaan yang muncul pada kelompok-kelompok kerja di perusahaan-perusahaan berasal dari macam-macam sumber, antara lain : dari stratifikasi kelas sosial asal buruh - buruh/pegawai, dari sumber-sumber teknis dan jenis pekerjaan, iklim psikologis perusahaan sendiri yang diciptakan oleh majikan, para direktur

dan manajer-manajer yang melatarbelakangi iklim kultur buruh-buruh dalam kelompok kecil-kecil yang informal.

Molenaar (2013:93), Kotter dan Heskett, (2012:94) Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan prestasi kerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Buchanan dan Huczyski (2013:89); elemen-elemen budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Arnold dan Feldman, (2014:79) perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti akan tidak terlepas dari perilakunya.

Motivasi

Pengertian motivasi menurut Winardi (2013:109) mendefinisikan "motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2012) motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan/tenaga penggerak. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerakan jiwa dan jasmani

untuk bergerak sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dimana perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi dapat berarti sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi adalah 60 % berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan sosiopsikologis seperti umpan balik, rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kredibilitas, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggungjawab dan partisipasi. Kemudian sekitar 20 % berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan intelektual seperti, rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi dan tantangan. Selanjutnya 10 % berhubungan dengan kebutuhan yang menunjang rangsangan materi dan hanya 10 % yang menganggap kualitas ruangan untuk bekerja sebagai dorongan yang penting.

Prestasi Kerja individu secara umum ditentukan oleh 3 hal, yaitu motivasi (keinginan untuk melakukan pekerjaan) kemampuan (kapabilitas untuk melakukan pekerjaan) dan lingkungan kerja (sumber-sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan). Jika kemampuan dan lingkungan kerja yang menjadi masalah tidak begitu berat karena masih bisa diatasi tetapi apabila yang menjadi masalah adalah motivasi maka tugas manajer lebih berat. Perilaku individu adalah suatu fenomena kompleks dan manajer tidak mudah mengenali inti masalah yang sebenarnya dan bagaimana cara memecahkannya. Jadi

motivasi adalah penting karena sangat menentukan Prestasi Kerja dan karena sifatnya yang tidak berwujud.

Menurut Maslow (2013:56) manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Maslow (2013) mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki atau tangga dan masing-masing kebutuhan ini hanya akan aktif apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Untuk lebih jelasnya dari kelima tingkatan yang harus diketahui oleh pimpinan organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis. Misalnya kebutuhan akan sandang, pangan dan papan/tempat berlindung, sex dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang sangat primer karena kebutuhan ini telah ada sejak manusia dilahirkan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar tersebut manusia melakukan pekerjaan untuk memperoleh upah/gaji dan tunjangan yang harus diterima.
2. Kebutuhan Keamanan. Apabila hal ini dikaitkan dengan pekerjaan, maka kebutuhan akan keamanan jiwanya pada saat bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggalkan pada saat mereka bekerja dan masa depan mereka. Agar kebutuhan ini dapat terpenuhi, maka manusia berusaha untuk menjauhkan diri dari ketidakpastian dalam hidupnya dan menghindarkan dirinya dari situasi yang mencegah/menghalangi tercapainya kebutuhan tersebut.

3. Kebutuhan Sosial. Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dimana ia hidup dan bekerja.
 - b. Kebutuhan akan rasa dihormati karena semua manusia merasa dirinya penting.
 - c. Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - d. Kebutuhan untuk berpartisipasi
4. Kebutuhan Penghargaan. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan prestasi. Akan tetapi tidak selalu demikian halnya. Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang akan banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri. Ini diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Oleh sebab itu orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat baik. Kebutuhan ini berupa kebutuhan untuk selalu mengembangkan segala potensi dan kecakapan yang dimiliki (Marihhot, 2013).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep, karena sebagian pegawai masih ada yang kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat

sehingga dapat mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai itu sendiri. Maka menarik untuk dilakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi, yaitu berjumlah 32 orang. Karena sampel adalah keseluruhan dari populasi maka penelitian ini disebut penelitian sensus.

Definisi operasional variabel pada penelitian ini antara lain :

1. Gaya kepemimpinan (X_1)
Adalah gaya kepemimpinan, yaitu mengacu pada gaya kepemimpinan transformasional yang mengkomunikasikan harapan yang diinginkan pengikut tercapai (Bass, 2014:82). Indikator gaya kepemimpinan transformasional meliputi :
 - a. Arahan yang diberikan
 - b. Bimbingan yang diberikan
 - c. Dorongan semangat kerja
 - d. Menerapkan gagasan
 - e. Memberikan ide baru
 - f. Penghargaan / reward
 - g. Pengembangan karier pegawai
2. Budaya organisasi (X_2)
Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Hofstede (2012) yaitu:
 - a. Tingkat tanggung jawab
 - b. Indenpedensi yang baik
 - c. Berani mengambil resiko
 - d. Sasaran yang dicapai
 - e. Harapan
 - f. Kerjasama team
 - g. Koordinasi terjalin baik

- h. Komunikasi terjalin baik
 - i. Dukungan manajemen
 - j. Pengembangan karier
3. Motivasi (X_3)
 Adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perubahan yang berlangsung secara sadar. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat (Nawawi, 2007):
- a. Reward yang diberikan
 - b. Penghargaan
 - c. Promosi Jabatan
 - d. Aktualisasi diri
 - e. Perhatian individual
4. Prestasi kerja Pegawai (Y)
 Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Indikator prestasi kerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat (Hasibuan (2012) sebagai berikut:
- a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan Waktu
 - d. Inisiatif
 - e. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan :

1. Kuesioner. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dalam benyuk tertutup yang harus diisi oleh responden.

2. Dokumentasi. Yaitu mencari dan mengumpulkan data berupa dokumen-dokumen yang terkait.
3. Wawancara. Yaitu teknik yang digunakan untuk memperoleh keterangan dan informasi atau penjelasan dari subjek penelitian tentang masalah yang diteliti. Wawancara dilakukan menggunakan panduan wawancara atau petunjuk wawancara berisi tentang garis besar pokok-pokok data yang diperlukan.

Pengukuran Instrumen Penelitian

Pengukuran instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/ kelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian ini maka setiap variabel diberikan skala 1-5, seperti contoh di bawah ini:

Point 5 = Kategori Sangat Setuju (SS)

Point 4 = Kategori Setuju (S)

Point 3 = Kategori Ragu-ragu (R)

Point 2 = Kategori Tidak Setuju (TS)

Point 1 = Kategori Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik Analisis Data

Jika data yang dibutuhkan telah terkumpul, maka langkah berikutnya adalah melakukan pengolahan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda karena penelitian ini dirancang untuk melihat apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun pengolahan data dengan teknik regresi linier berganda akan dibantu dengan program SPSS. Berikut adalah rumus regresinya :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja pegawai
a = Konstanta
 b_1 - b_3 = Koefisien regresi
 X_1 = Gaya kepemimpinan
 X_2 = Budaya Organisasi
 X_3 = Motivasi
e = Standar Error.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Data dalam suatu penelitian dikumpulkan dengan menggunakan suatu instrument. Instrument yang dipakai dalam pengumpulan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

- a. Uji Validitas. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauhmana data tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti, dengan melihat *Corrected Item-Total Correlation* seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo (2012). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3.
- b. Uji Reliabilitas. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Nunnaly, 2013).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji beberapa hipotesis yang telah dikemukakan, yaitu dengan menggunakan uji F dan uji t.

1. Uji F atau uji serentak/simultan. Uji F digunakan untuk menguji hipotesa pertama. Hipotesis diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan mempunyai tingkat signifikansi > 0,05. Pengujian dilakukan dengan F test pada taraf signifikansi 5%. Untuk menentukan apakah besarnya F tersebut signifikan atau tidak, maka dilihat besarnya skor probabilitas F tersebut. Jika skor probabilitas lebih kecil daripada 0,05 berarti pengaruhnya signifikan.
2. Uji t atau uji parsial. Uji t digunakan untuk menguji hipotesa kedua. Hipotesis diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan mempunyai tingkat signifikansi > 0,05. Uji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan menggunakan t-test. Dalam perhitungan tersebut dilihat skor probabilitasnya untuk mengetahui tingkat signifikansinya, oleh karena itu taraf signifikansi yang ditetapkan adalah 5%, maka bila skor probabilitasnya kurang dari 0,05 berarti pengaruhnya dianggap signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 17,0 maka hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel penelitian, yang meliputi Gaya kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), Motivasi (X_3) dan prestasi kerja

pegawai (Y) akan ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Gaya kepemimpinan (X_1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	31.6563	2.233	.390	.635
X _{1.2}	31.6875	2.028	.473	.683
X _{1.3}	31.9063	1.507	.427	.666 ^a
X _{1.4}	31.2500	1.355	.379	.760 ^a
X _{1.5}	31.6250	2.113	.417	.792
X _{1.6}	31.2500	1.355	.479	.660 ^a
X _{1.7}	31.2813	1.434	.460	.667 ^a
X _{1.8}	31.5625	1.222	.478	.739 ^a

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	8

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap Gaya kepemimpinan (X_1), dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel kemampuan kerja adalah valid.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel kemampuan kerja adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini bisa dikatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan Tabel 2 dibawah, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap budaya organisasi (X_2), dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa

semua instrumen dari variabel motivasi adalah valid.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel motivasi adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen variabel motivasi dalam penelitian ini bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 2
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Budaya organisasi (X_2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	40.0313	3.644	.468	.662
X _{2.2}	39.8125	3.190	.402	.635
X _{2.3}	40.1250	3.081	.516	.622
X _{2.4}	39.4688	3.483	.494	.785
X _{2.5}	39.8125	3.254	.464	.652
X _{2.6}	39.7500	3.226	.487	.791
X _{2.7}	39.5625	3.286	.475	.650
X _{2.8}	39.8125	3.254	.464	.752
X _{2.9}	40.0313	3.709	.398	.775

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.600	9

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Tabel 3
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi (X_3)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3.1}	17.6875	1.448	.387	.640
X _{3.2}	17.7500	.839	.379	.615 ^a
X _{3.3}	17.7813	1.015	.421	.734
X _{3.4}	17.2500	1.419	.416	.667
X _{3.5}	17.6563	1.330	.407	.661

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	5

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap motivasi (X_3) dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel motivasi adalah valid.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa instrumen variabel motivasi adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel motivasi bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 4
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel
Prestasi kerja Pegawai (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y ₁	17.6563	.943	.531	.654 ^a
Y ₂	17.7188	.918	.476	.614 ^a
Y ₃	17.5938	.830	.346	.730 ^a
Y ₄	17.5625	.899	.467	.608 ^a
Y ₅	17.7188	1.305	.487	.615

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.608	5

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4 diatas, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap prestasi kerja pegawai (Y), dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah $> 0,3$. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel prestasi kerja pegawai adalah valid.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa instrumen variabel prestasi kerja pegawai adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian

variabel prestasi kerja pegawai bisa dikatakan valid dan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$. Dalam penelitian ini hasil output SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 17,0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.688	1.094		4.284	.000
Gaya Kepemimpinan	.444	.287	.346	1.548	.002
Budaya Organisasi	.542	.240	.037	3.176	.004
Motivasi	.449	.173	.396	2.020	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 5 diatas yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,688 + 0,444X_1 + 0,542X_2 + 0,449X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 4,688. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila Gaya kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), Motivasi (X_3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi

Kabupaten Sumenep (Y) adalah 4,688.

2. Angka 0,444 X_1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan Gaya kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep sebesar 0,444 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu budaya organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) adalah konstan.

Persamaan ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep, yaitu bahwa apabila ada peningkatan kemampuan kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan kemampuan kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Besarnya perubahan prestasi kerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan kemampuan kerja sebesar 0,339 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kemampuan kerja yang bersifat positif.

3. Angka 0,542 X_2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan budaya Organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep sebesar 0,542 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_3) adalah konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan budaya organisasi, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan motivasi adalah 0,542 satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi yang bersifat positif.

4. Angka 0,449 X_3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,449 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) adalah konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan komitmen kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan komitmen kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan komitmen kerja adalah 0,449 satuan

untuk setiap perubahan satu satuan motivasi yang bersifat positif.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep”.

Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi secara simultan mempunyai pengaruh simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F_{hitung} dengan melihat nilai probabilitas/ signifikansinya. Apabila nilai F_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk Tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil analisis uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.228	3	.076	1.654	.004 ^a
Residual	1.287	28	.046		
Total	1.515	31			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 6 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 1,654 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti

kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji parsial atau uji t. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis kedua yang berbunyi “Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep”. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai t_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil analisis uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	4.284	.000
Gaya Kepemimpinan	1.548	.002
Budaya Organisasi	3.176	.004
Motivasi	2.020	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 7 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t_{hitung} untuk

masing-masing variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), Motivasi (X_3) sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk Gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1,548 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi (X_2) sebesar 3,176 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa budaya organisasi (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep (Y).
3. Nilai t_{hitung} untuk motivasi (X_3) sebesar 2,020 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa motivasi (X_3) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan "Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan

Saronggi Kabupaten Sumenep", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang ketiga yang berbunyi "Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep".

Berdasarkan pada perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 1,548, nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_2) adalah 3,176, dan nilai t_{hitung} variabel komitmen kerja (X_3) sebesar 2,020, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t_{hitung} paling besar adalah motivasi. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah budaya organisasi (X_2). Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0	.588 ^a	.651	.559	.21439	2.044

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 8 tersebut, dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi adalah :

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,588. Koefisien sebesar 0,588 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep, sebesar 58,8%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep.
2. Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0,651. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi dan komitmen kerja) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep, secara bersama-sama adalah sebesar 65,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 65,1% prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep dipengaruhi

oleh Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi. Sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, karena nilai R² yang dihasilkan mendekati angka 1, atau mendekati sempurna.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa Gaya kepemimpinan (X₁), Budaya organisasi (X₂), Motivasi (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kemampuan kerja, motivasi dan komitmen kerja yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama Gaya kepemimpinan (X₁), Budaya organisasi (X₂), Motivasi (X₃) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep, yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa Gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Demikian pula budaya organisasi (X₂) dan motivasi (X₃) juga

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep, terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,651. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 65,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 65,1% prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi dan komitmen kerja. Sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kemampuan Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi secara

simultan mempunyai pengaruh signifikan dan mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi secara sendiri-sendiri/parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan sangat berarti dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini sama-sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

- 2) Diantara variabel bebas yang lain, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep, hal ini didukung oleh persepsi responden karena oleh tingkat tanggung jawab, berani mengambil resiko, sasaran yang dicapai, harapan, kerjasama team, koordinasi terjalin baik, komunikasi terjalin baik, dukungan manajemen, pengembangan karier. Hal ini perlu dipertahankan, sedangkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, memiliki nilai pengaruhnya yang rendah walaupun signifikan, hal ini dapat disimpulkan walaupun gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan akan tetapi nilai pengaruhnya kurang memiliki arti dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, Hugh, J., & Daniel, C., Feldman. 2014. *A Multivariate Analysis of The Determinants of Job Turnover*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 62 No. 3 p. 350-360.
- Bass, B., M. 2014. *The ethics of transformational leadership*. *Working Papers Academy of Leadership Press. University of Maryland*. pp.1-14.
- Beach, Lee, Roy. 2013. *Making The Right Decision Organizational Behavior an Introductory Text*. Third Edition, Europe: prentice Hall.
- Bliss, S., E. 2013. *The Affect of Emotional Intelligence on a Modern Organizational Leader's Ability to Make Effective Decision*.
- Buchanan, D., & Huczynski, A. 2013. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. New jersey: Pearson Educational International.
- Case, Agnes. 2014. *Transformational Leadership*. Dissertation, Doctoral in University at Buffalo in Urban School Districts.
- Dale, A., Timple. 2011. *Memotivasi Pegawai*. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Darma, Surya. 2012. *Manajemen Prestasi kerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Denison, Daniel, R. 2014. *Corporate Culture and Organization Effectives*. New York: John-Wesley & Sons.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen SDM*, buku 1. Jakarta: Indeks.
- Efendi, Agus. 2012. *Revolusi Kecerdasan Abad 21: Kritik MI, SQ, AQ & Successful Intelligence Atas IQ*. Alfabeta: Bandung
- Flippo, Edwin. 2013. *Manajemen Personalialia*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Glaser, E. 2013. *An Experience in the Development of Critical Thinking*. Advanced School of Education at Teacher's College: Columbia: Columbia University
- Griffin, Ricky, W. 2015. *Manajemen*. Edisi Ke Tujuh Jilid Ke 2. Jakarta: Erlanga.
- Hariandja, M., T., E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hariyanto, Bambang. 2013. *System Operasi Informatika*. Bandung.
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2012. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., A., Ainul. 2011. *Metode Penelitian Perawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hofstede, Geert. 2012. *Culture's Consequences, International Differences in Work - Related Values*. London : Sage Publication.
- Humphreys, J., H. 2012. *Transformational leader behavior, proximity and succesfull services marketing*. *Journal of Services Marketing*. Vol. 16 No. 1 p. 80-95.
- Judge, T., A., & Bono, J., E. 2011. *Five Factor Model of Personality and Transformasional Leadership*. *Journal of Applied Psycology*. Vol. 85, No. 2, p. 751-765.
- Kartono. 2012. *Psikologi Wanita*. (Jilid II): *Mengenal Wanita Sebagai Ibu dan Nenek*. Bandung: Mandar Maju.
- Kotter, John, P., & Heskett, James, L. 2012. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press

- Kristianti, Ari. 2012. *Menegakkan Integritas Diri Menyempurnakan Kepribadian*. Surabaya: Portico Publishing
- Mangkunegara, A., A., A., P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mudjiono, 2013. *Belajar dan pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Natsir, M. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nunnaly, Bernstein, I., H. 2013. *Psychometric Theory*, Edisi ke 3. New York: Mc Graw hill
- Pamudji. 2012. *Ekologi Administrasi Negara*. Bina Aksara: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi kedua, Cetakan kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., P. 2012. *Organizational Behavior*, twelfth edition. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen, P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Sarros, J., C., & J., C., Santora. 2012. *The transformation-transactional leadership model in practice, Leadership and Organization Development. Journal of Development*. Vol. 22, No. 8, p 341-358.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Shea, Christine, M. 2012. *The Effect of Leadership Style on Performance Improvement on a Manufacturing Task. Journal of Business*, Vol. 72 No. 1, p. 560-575.
- Siagan, S., P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16. Jakarta, Bumi Aksara
- Siswanto. 2015. *Pengantar Manajemen*. Cetakan 6. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soon, Hee, Kim. 2013. *Participative Management and job Satisfaction: Lesson for Management Leadership. Public Administration*. Vol. 62, No. 2, p. 231-241.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. bandung: Alfabeta.
- Toto, Tasmara. 2013. *Etos kerja Mandiri*. Jakarta: Labment.
- Waldman, Don, E., & Elizabeth, J., Jensen. 2012. *Industrial Organization: Theory and practice*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Prestasi kerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2013. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada media Group.