

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN

Akhmad Sukrisno

Muninghar

Fatimah Riswati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

*This research was conducted in Pamekasan Regional Secretariat with total sample of 64 respondents. The purpose of this study is: 1) To know the Style of Leadership, Work Discipline and Work Commitment simultaneously have an effect on Employee Work Achievement, 2) To know the style of Leadership, Work Discipline and Work Commitment partially have an effect on Employee Work Achievement, 3) To know the Style of Leadership, Work Discipline and Work Commitment which has a dominant influence Employee Work Achievement. The results showed: 1) simultaneously Leadership Style, Work Discipline and Work Commitment have a very significant influence on the performance of members, 2) Partially, Leadership Style, Work Discipline and Work Commitment have a significant influence on Employee Work Achievement in General Section of Regional Secretariat of Regency of Pamekasan, 3) job commitment variables have a dominant influence in affecting Employee Work Achievement In General Section Pamekasan Regional Secretariat.*

**Keywords:** Leadership Style ( $X_1$ ), Work Discipline ( $X_2$ ), Working Commitment ( $X_3$ ) And Employee Performance ( $Y$ ).

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Pamekasan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 64 orang. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai, 2) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai, 3) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja yang mempunyai pengaruh dominan Prestasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan: 1) secara simultan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja anggota, 2) Secara parsial, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan, 3) Variabel komitmen kerja mempunyai pengaruh dominan dalam mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Komitmen Kerja ( $X_3$ ) Dan Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ).

## **LATAR BELAKANG**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Secara mikro, kondisi semacam ini diakibatkan oleh karena kurangnya kewenangan yang dimiliki oleh pejabat pada tingkat bawah dalam merespons permasalahan yang dihadapi, apalagi dalam organisasi publik yang sangat paternalistik, kekuasaan terkonsentrasi pada pimpinan puncak, sementara yang langsung berhadapan dengan pengguna jasa adalah aparat yang berada pada level bawah. Disamping itu, kendala yang dihadapi dalam rangka peningkatan profesionalisme aparatur adalah motivasi aparat birokrasi yang relatif masih rendah. Gaya kepemimpinan yang efektif mendorong lahirnya sikap positif individu, baik dalam bentuk perilaku, kerja sehari-hari maupun upaya individu sebagai pegawai untuk bekerja lebih baik dan mempunyai prestasi kerja yang semakin meningkat. Conger (2007:131) mengemukakan bahwa kepemimpinan mampu mengubah orang biasa untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Legitimasi power pribadi melibatkan hubungan khusus diantara mereka dengan dasar kepercayaan, penghargaan dan pengakuan kompetensi.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para

pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh atasannya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan seorang pegawai tidak akan mungkin tercipta tanpa adanya kepemimpinan yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin.

Seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang pegawai yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Komitmen organisasi pada pegawai yang tinggi biasanya akan meningkatkan prestasi

kerja yang tinggi sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang pegawai memiliki tingkat komitmen rendah maka prestasi kerjanya juga rendah (Nyhan, 2011:53). Robbins (2015:215) menyatakan bahwa pegawai yang tinggi komitmennya mempunyai kemungkinan besar untuk tetap pada organisasinya dan secara psikologis merasa lekat dengan pekerjaan tersebut. Lebih lanjut Robbins mengungkapkan bahwa komitmen dapat digunakan untuk memprediksi perilaku kerja, seperti produktivitas, absensi, dan *turnover*. Adapun hubungan yang mengatur antara komitmen dan prestasi kerja telah dikemukakan oleh Benkhoff (dalam Robbins, 2015:220) bahwa komitmen kerja terhadap organisasi memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja, tanpa memperhatikan komitmen kerja pada organisasi maka prestasi kerja akan memburuk dan pada akhirnya menjadi pemborosan yang sia-sia.

Prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lawler dan Potler, (2015:82) menegaskan bahwa *job performence* ialah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Hal senada juga diungkapkan oleh Simamora (2004:118) yang menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut Simamora menyatakan bahwa prestasi kerja adalah tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja. Hal-hal

yang diperlukan untuk mencapai target dan harus dimiliki pegawai adalah mempunyai komitmen yang tinggi, motivasi kerja, semangat untuk berkembang, dan kompetensi yang mumpuni.

Berdasarkan pengamatan sementara penelitian pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan menunjukkan bahwa terjadi fenomena berkaitan dengan prestasi kerja pegawai negeri sipil. Hal ini menjadi bahan yang akan dikaji lebih jauh dalam penelitian dan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai tersebut. Beberapa faktor penyebab tersebut diantaranya: 1) Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan belum mampu mempengaruhi setiap individu sehingga kurang termotivasi dalam bekerja, 2) Penurunan prestasi kerja adanya tingkat kehadiran pegawai yang sering datang tidak tepat waktu dan meninggalkan pekerjaan dengan alasan yang tidak jelas sehingga penyelesaian tugas-tugas tidak sesuai dengan waktu yang diharapkan, dan 3) serta faktor komitmen kerja.

Adapun tujuan penelitian ini adalah: untuk mendeskripsikan bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen kerja dan prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Daerah Pamekasan, untuk menguji dan menganalisa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Daerah Pamekasan, untuk menguji dan menganalisa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada

Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Daerah Pamekasan, untuk menguji dan menganalisa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Daerah Pamekasan, dan untuk menguji dan menganalisa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Daerah Pamekasan.

## KAJIAN TEORETIS

### Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*Actual Performance*" (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut kamus ilmu-ilmu sosial, prestasi kerja adalah cara dimana suatu tindakan atau tugas dilaksanakan, disini juga dilihat bahwa prestasi kerja berhubungan dengan pelaksanaan suatu tugas, Robbins (2006:233). Selanjutnya Robbins mengatakan bahwa "*Employee performance is function of interaction of ability and motivation*", artinya adalah yang dihasilkan dari adanya interaksi antara kemampuan dan motivasi, jika motivasi digabungkan dengan kemampuan pegawai, maka akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Selanjutnya Robbin menunjukkan dengan hal tersebut dalam suatu fungsi "*performance = ability x motivation*" yang diartikan bahwa prestasi kerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Menurut Suryadi Prawirosentono (2009:72) prestasi kerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Selanjutnya As'ad (2016:48) menjelaskan prestasi kerja (*job performance*) ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Soeprihanto (2014:7) menjelaskan bahwasanya prestasi kerja seseorang tenaga kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang tenaga selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria-kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan batasan-batasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang pegawai selama periode tertentu yang menunjukkan derajat prestasi menurut kriteria-kriteria tertentu, tidak bersifat kuantitatif saja, tetapi juga hasil kerja yang bersifat kualitatif atau tuntunan-tuntunan pekerjaan yang menyertainya. Prestasi kerja (*job performance*) ini digunakan untuk menilai hasil kerja pegawai.

Dari beberapa uraian diatas dapat diartikan sebagai berikut: 1) Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai atau output yang dihasilkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sehingga tercapai tujuan organisasi. 2) Prestasi kerja pegawai di suatu kantor bukan merupakan suatu yang kebetulan dimilikinya, namun hakikatnya akibat dari pernyataan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai sedangkan terbentuknya persyaratan tersebut harus diupayakan oleh pimpinan itu sendiri.

Dalam pengemban tugas dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan

tugas yang dikerjakan setiap pegawai diberikan penilaian oleh atasannya. Pengukuran prestasi kerja dilakukan untuk mengevaluasi apakah pegawai telah bekerja dengan baik atau tidak. Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai serta potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dan beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang). Menurut Hasibuan, (2010:99) indikator prestasi kerja adalah:

- a. Kuantitas hasil pekerjaan
- b. Kualitas hasil pekerjaan
- c. Kerjasama tim
- d. Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Berani mengambil resiko

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan pada sebuah organisasi, menjadi salah satu pusat perhatian. Organisasi yang berhasil memiliki sebuah ciri utama yang membedakannya dengan organisasi yang tidak berhasil, yaitu kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Kotter (2007) menyatakan bahwa dalam perubahan yang besar, kita perlu lebih berdaya tahan dan bersaing secara efektif dalam lingkungan yang baru. Perubahan yang semakin banyak selalu menuntut kepemimpinan yang lebih kuat. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka, Sebagai mana didefinisikan oleh Stoner *dkk* (dalam Saefullah *dkk*, 2015) bahwa kepemimpinan adalah "*The process of directing and influencing the task related activities of group members*".

Griffin (dalam Saefullah *dkk*, 2015) membagi pengertian kepemimpinan menjadi 2 (dua) konsep, yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan. House (dalam Yukl, 2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Rivai (2014) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dengan kelompoknya. Gaya kepemimpinan yang baik dinilai dari koordinasi terjalin baik, pengawasan, komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, perhatian secara langsung, memberikan pengaruh ideal,

memberikan solusi kreatif, dan arahan yang diberikan.

Hersey dan Blanchard, (2009) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan oleh pimpinan pada saat berupaya mempengaruhi aktivitas orang lain untuk mencapai tujuan. Ada empat gaya kepemimpinan berkaitan dengan kesiapan bawahan dalam melaksanakan tugas yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan direktif, ditandai dengan adanya komunikasi satu arah. Pimpinan membatasi peranan bawahan, apa, bagaimana, kapan, dimana, dan bagaimana sesuatu tugas dilaksanakan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan semata-mata menjadi tanggung jawab pemimpin.
- b. Gaya kepemimpinan konsultatif, masih memberikan direktif yang cukup besar serta menetapkan keputusan-keputusan. Bedanya dengan tipe direktif, pada tipe konsultatif mempergunakan konsultasi dua arah dan memberikan *support* terhadap bawahan. Pemimpin mau mendengarkan keluhan dan perasaan bawahan mengenai keputusan yang diambil.
- c. Gaya kepemimpinan partisipatif, kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pemimpin dan bawahan dalam keadaan seimbang. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Komunikasi dua arah makin meningkat. Pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya.
- d. Gaya kepemimpinan delegatif, pemimpin mendiskusikan masalah-

masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan. Selanjutnya hak bawahan untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Handoko (2015:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Nitisemito (2014:199) menyatakan masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2016:104) memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah

laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Namun demikian, ketika bekerja, seorang pegawai dapat menampilkan perilaku yang tidak disiplin. Perilaku pegawai tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogooan secara ilegal. Dilihat dari sisi manajemen, terjadinya disiplin kerja itu akan melibatkan dua kegiatan pendisiplinan :

#### 1. Preventif

Pada pokoknya, dalam kegiatan ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai, agar mengikuti berbagai standar atau aturan. Sehingga penyelewengan kerja dapat dicegah.

#### 2. Korektif

Kegiatan yang ditujukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut (Heidjrachman, 2013:65).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil pada pasal 2 disebutkan kewajiban yang menjadi indikator kedisiplinan adalah :

a. Mentaati ketentuan jam kerja

- b. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik organisasi dengan sebaik-baiknya.
- c. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- d. Mentaati segala peraturan dan perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.

### **Komitmen Kerja**

Menurut Mangkunegara (2014:43) komitmen kerja sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Steers dan Porter, (2014:98) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan individu yang menjadikan dirinya dibatasi oleh tindakan-tindakan dan melalui tindakan-tindakan tersebut ia meyakinkan dirinya untuk tetap mempertahankan keterlibatannya di dalam organisasi. Sheldon (2014:87) berpendapat bahwa komitmen kerja diartikan sebagai suatu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau mendekatkan identitas seseorang kepada organisasi. Robbins (2005:89) memberikan definisi komitmen kerja sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi, mengidentifikasikan diri dan melibatkan diri dalam organisasi tersebut. Ditinjau dari kategori perilaku komitmen kerja merupakan ketergantungan individu terhadap aktivitasnya di masa lalu dalam organisasi yang tidak dapat ditinggalkan karena alasan tertentu, misalnya ia akan kehilangan apa-apa yang telah diperolehnya selama ini dari organisasi.

Tinjauan komitmen dari segi perilaku menjelaskan bahwa perilaku komitmen adalah sebagai suatu usaha sosialisasi yang dilakukan individu dengan cara bertindak ajeg, disebabkan adanya kekhawatiran hilangnya taruhan (*side bet*) apabila ia tidak meneruskan aktivitas tersebut. Taruhan yang dimaksud di sini dapat berupa waktu, uang, status, ketrampilan, maupun fasilitas dari organisasi (Allen dan Mayer, 2007:155).

Komitmen kerja pegawai terhadap organisasi adalah sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tinjauannya serta ingin tetap menjadi anggota organisasi, di mana pengukurannya didasarkan pada aspek-aspek adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi, dan kepercayaan atau keyakinan serta penerimaan secara penuh dan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2014:86) menyatakan bahwa komitmen menyangkut tiga aspek, yaitu :

1. Identifikasi. Identifikasi yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya..
2. Keterlibatan. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan

pegawai akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi pegawai dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan.

3. Loyalitas. Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu pegawai akan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen kerja terhadap organisasi dimana pegawai bekerja.

Keberhasilan suatu organisasi akan berpengaruh baik pada kelangsungan organisasi dan pegawainya. Komitmen organisasi mencakup (Robbin, 2008):

1. Tujuan organisasi dipahami oleh seluruh pegawai
2. Melibatkan diri untuk kepentingan organisasi.
3. Menjaga nama baik organisasi,
4. Menjaga hubungan baik antar rekan kerja.
5. Saling bekerjasama.
6. Berpenampilan rapi.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi. Menurut Sugiyono (2007:86) penelitian eksplanasi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Metode

penelitian survey adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu (Martono, 2010:20). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Nawawi (2007:64) metode kuantitatif yaitu metode yang memusatkan perhatian pada fenomena yang bersifat actual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya, dianalisis dalam bentuk angka untuk diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 64 pegawai.

Adapun definisi variabel dan indicator variabel dalam penelitian ini akan diuraikan pada bahasan berikut :

#### **1. Prestasi kerja pegawai (Y)**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan suatu waktu. Indikator prestasi kerja berdasarkan pendapat Hasibuan (2010), terdiri dari :

- a. Kuantitas hasil pekerjaan
- b. Kualitas hasil pekerjaan
- c. Kerjasama tim
- d. Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. Berani mengambil resiko

#### **2. Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan oleh pimpinan pada saat berupaya mempengaruhi

aktivitas orang lain untuk mencapai tujuan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Rivai (2014), terdiri dari :

- a. Koordinasi terjalin baik
- b. Pengawasan
- c. Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan
- d. Perhatian secara langsung
- e. Memberikan pengaruh ideal
- f. Memberikan solusi kreatif
- g. Arahan yang diberikan

#### **3. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Disiplin kerja pada hakikatnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan-aturan atau tata kelakuan yang seharusnya berlaku dalam lingkungan tertentu.

Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Syarif (2013), terdiri dari:

- a. Masuk kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja
- b. Menggunakan dan memelihara barang-barang kantor dengan sebaik-baiknya
- c. Mentaati segala peraturan yang berlaku
- d. Mentaati perundang-undangan yang berlaku
- e. Melaksanakan perintah dari atasan
- f. Berprilaku sopan di lingkungan kerja

#### **4. Komitmen Kerja (X<sub>3</sub>)**

Komitmen kerja adalah suatu keadaan individu yang menjadikan dirinya dibatasi oleh tindakan-tindakan dan melalui tindakan-tindakan tersebut ia meyakinkan dirinya untuk tetap

mempertahankan keterlibatannya di dalam organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Robbin (2008) terdiri dari :

- a. Tujuan organisasi dipahami oleh seluruh pegawai
- b. Melibatkan diri untuk kepentingan organisasi.
- c. Menjaga nama baik organisasi,
- d. Menjaga hubungan baik antar rekan kerja.
- e. Saling bekerjasama.
- f. Berpenampilan rapi.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi linier berganda ini menggunakan program SPSS versi 17,0. dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

- Y = Prestasi kerja pegawai  
a = Konstanta  
 $b_1$ - $b_2$ - $b_3$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Gaya Kepemimpinan  
 $X_2$  = Disiplin Kerja  
 $X_3$  = Komitmen kerja  
e = Standart error.

#### Pengujian Hipotesis

Dalam rangka menguji hipotesis penelitian ini, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t, sebagai berikut :

Uji F digunakan untuk menguji hipotesa pertama. 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.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesa kedua. 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 Uji Reliabilitas

Berikut ini dijelaskan hasil uji validitas dan uji reliabilitas masing-masing variabel penelitian (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen kerja dan prestasi kerja pegawai).

Tabel 1

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ )

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>1.1</sub>	12.8438	.705	.421	.736 <sup>a</sup>
X <sub>1.2</sub>	12.9063	.816	.454	.776 <sup>a</sup>
X <sub>1.3</sub>	12.9375	1.361	.463	.787
X <sub>1.4</sub>	12.8281	.653	.483	.873 <sup>a</sup>
X <sub>1.5</sub>	12.9063	.816	.554	.876 <sup>a</sup>
X <sub>1.6</sub>	12.9375	1.361	.563	.887
X <sub>1.7</sub>	12.8281	.653	.583	.893 <sup>a</sup>

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	7

Sumber: hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap gaya kepemimpinan ( $X_1$ ). Bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* dari  $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ ,  $X_{1.3}$  dan  $X_{1.4}$  adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga

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

Tabel 2

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel disiplin kerja ( $X_2$ )

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>2.1</sub>	8.3125	.536	.462	.711 <sup>a</sup>
X <sub>2.2</sub>	8.3750	.460	.467	.760 <sup>a</sup>
X <sub>2.3</sub>	8.5000	.571	.413	.715 <sup>a</sup>
X <sub>2.4</sub>	8.3125	.536	.462	.711 <sup>a</sup>
X <sub>2.5</sub>	8.3750	.460	.467	.760 <sup>a</sup>
X <sub>2.6</sub>	8.5000	.571	.413	.815 <sup>a</sup>

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.680	6

Sumber: hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap disiplin kerja ( $X_2$ ). Bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* dari X<sub>2.1</sub>, X<sub>2.2</sub> dan X<sub>2.3</sub> adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel disiplin kerja adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa disiplin kerja adalah reliable atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel disiplin kerja bisa dikatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan Tabel 3 dibawah, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap komitmen kerja ( $X_3$ ). Bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* dari X<sub>3.1</sub>, X<sub>3.2</sub> dan X<sub>3.3</sub> adalah

lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel komitmen kerja adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa komitmen kerja adalah reliable atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel komitmen kerja bisa dikatakan valid dan reliable.

Tabel 3

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel komitmen kerja ( $X_3$ )

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>3.1</sub>	8.5938	.340	.421	.714 <sup>a</sup>
X <sub>3.2</sub>	8.2344	.817	.459	.741
X <sub>3.3</sub>	8.1719	.589	.424	.744 <sup>a</sup>
X <sub>3.4</sub>	8.5938	.340	.521	.814 <sup>a</sup>
X <sub>3.5</sub>	8.2344	.817	.559	.841
X <sub>3.6</sub>	8.1718	.588	.523	.843 <sup>a</sup>

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.656	6

Sumber: hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4 di bawah, hasil pengujian validitas dan reliabilitas prestasi kerja pegawai ( $Y$ ). Bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* dari Y<sub>1.1</sub>, Y<sub>2.2</sub>, Y<sub>3.3</sub>, Y<sub>4.4</sub>, Y<sub>5.5</sub>, dan Y<sub>6.6</sub> adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel prestasi kerja pegawai adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel prestasi kerja pegawai bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 4  
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel prestasi kerja pegawai (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y <sub>1</sub>	20.8438	1.531	.439	.783 <sup>a</sup>
Y <sub>2</sub>	20.7813	1.793	.455	.730
Y <sub>3</sub>	21.0000	1.429	.494	.754 <sup>a</sup>
Y <sub>4</sub>	20.9844	1.539	.519	.817 <sup>a</sup>
Y <sub>5</sub>	21.0938	1.864	.550	.848 <sup>a</sup>

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.631	5

Sumber: hasil olah data SPSS, 2018

**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Tabel 5  
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.553	.823		3.100	.003
Gaya Kepemimpinan	.166	.103	.078	2.638	.003
Disiplin kerja	.206	.113	.221	1.822	.004
Komitmen kerja	.251	.188	.333	2.852	.002

Sumber: hasil olah data SPSS, 2018

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis statistik regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0. Tujuan digunakannya persamaan regresi ini adalah untuk mendapatkan jawaban atau kebenaran atas dugaan atau taksiran mengenai hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Untuk lebih lengkapnya seperti dalam Tabel 4.5 berikut ini :

Berdasarkan hasil analisis data dari Tabel 5 di atas yang didasarkan pada hasil analisis regresi berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2.553 + 0,166 X_1 + 0,206 X_2 + 0,251 X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai konstanta adalah sebesar 2.553. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan komitmen kerja ( $X_3$ ) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan (Y) adalah sebesar 2.553.

Angka 0,166 Angka ini mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan gaya kepemimpinan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja pegawai yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.166 satuan untuk setiap perubahan satu satuan gaya kepemimpinan yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel lain (disiplin kerja dan komitmen kerja) adalah konstan.

Angka 0,206. Berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, disiplin kerja ( $X_2$ ) juga meningkatkan prestasi kerja pegawai (Y). Adapun besarnya perubahan prestasi kerja pegawai yang disebabkan oleh disiplin kerja adalah sebesar 0,206 satuan untuk setiap perubahan disiplin kerja yang bersifat positif. Artinya apabila ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,206 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,206 satuan, dengan asumsi bahwa variabel yang lain (gaya kepemimpinan dan komitmen kerja) adalah konstan.

Angka 0,251. Angka ini menunjukkan bahwa komitmen kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y),

yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan komitmen kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan kerja pegawai adalah sebesar 0.251 satuan untuk setiap perubahan satu satuan berorientasi pada hasil yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel yang lain (gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja) adalah konstan.

#### Hasil Uji F

Uji F dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap  $F_{hitung}$ , apabila  $F_{hitung}$  mempunyai tingkat signifikansi  $<0,05$  maka berarti seluruh variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Secara simultan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan." Untuk membuktikan hipotesis ini maka dilakukan pengujian dengan uji F. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui hasil pengujian dengan uji F atau Anova diketahui seperti berikut:

Berdasarkan Tabel 6 dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 4.556 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai p yaitu sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan komitmen kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan (Y).

Tabel 6  
Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.628	3	.209	4.556	.004 <sup>a</sup>
Residual	2.759	60	.046		
Total	3.387	63			

Sumber: hasil olah data SPSS, 2018

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Secara simultan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan " terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

#### Hasil Uji t

Selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua "Secara parsial, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan" maka dilakukan pengujian dengan uji t.

Uji t adalah pengujian yang dilakukan terhadap nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dan tingkat signifikansinya. Jika  $t_{hitung} \alpha < 0,05$  maka secara parsial masing-masing variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t penelitian ini seperti berikut :

Berdasarkan Tabel 7 dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel adalah :

Nilai  $t_{hitung}$  untuk gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 2.638 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan (Y).

Tabel 7  
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.100	.003
Gaya Kepemimpinan	2.638	.003
Disiplin kerja	1.822	.004
Komitmen kerja	2.852	.002

Sumber: hasil olah data SPSS, 2018

Nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 1.822 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan (Y).

Nilai  $t_{hitung}$  untuk komitmen kerja ( $X_3$ ) sebesar 2.852 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa komitmen kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan (Y).

Berdasarkan Tabel 5 di atas. Juga dijelaskan bahwa hasil uji  $t_{hitung}$  diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Secara parsial, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

#### Hasil Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas

dengan variabel terikat yaitu dapat dilihat dari Tabel 8 dibawah berikut :

Tabel 8  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.431 <sup>a</sup>	0.186	0.664	.21444	2.352

Sumber: hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 8 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 431. Koefisien sebesar 0,431 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja, dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan sebesar 43,1%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

Koefisien  $R^2$  (determinasi berganda) adalah sebesar 0.664. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan secara bersama-sama adalah sebesar 66,4%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 66,4% prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja. Sedangkan

sisanya 33,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja, maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan komitmen kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan ( $Y$ ), yang dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4.556 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 ( $<0,05$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan komitmen kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ). Maka apabila terjadi peningkatan pada

masing-masing variabel bebas baik gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dilihat dari nilai  $t_{hitung}$ nya. Nilai  $t_{hitung}$  untuk gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 2.638 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 1.822 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  untuk komitmen kerja ( $X_3$ ) sebesar 2.852 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan komitmen kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) adalah komitmen kerja ( $X_3$ ). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan”.

Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien R<sup>2</sup> (determinasi berganda) sebesar 0.664. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum sekretariat Kabupaten Pamekasan secara bersama-sama adalah sebesar 66,4%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 66,4% prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan dipengaruhi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja. Sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan oleh pimpinan pada saat berupaya mempengaruhi aktifitas orang lain untuk mencapai tujuan, disiplin kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, komitmen kerja diartikan sebagai suatu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau mendekatkan identitas seseorang kepada organisasi, prestasi kerja pegawai (job performance) ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2. Secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.
3. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.
4. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.
5. Komitmen kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barrow, J., C. 2007. *the variables of leadership*. Review and Concotual Framework, Academy of Management review.
- Bernard, M., Bass, “*Stogdill’s handbook of Leadership*”. New York: Free Pres.
- Blum, M., L., & Naylor, J., C. 2008. *Industyal psychology; its Thoeritical and Social Foundation*. New York: Harper & Row.
- David, T., Outley, & Bernard, J., Pierce. 2009. *The Control Problem in Public Accounting Firm : An Empirical Study of the Impac of leadership style”.*, Organization and Society.
- Elwood, N., Chapman. 2008 *Put more Leadership Into Yaour style*. Science research Associates Inc.
- Fleishman, E., A., & Peters, D., R. 2009. *interpesonla values. Leadership Attitude and managerial “Succes”*, Personal Psychology.

- Frucot, Veronique, & Winston, T., Shearon. 2012. *budgetary participation, Locus of Control & Mexican Managerial performance & Job Satisfaction*, Accounting Rivie.
- Handoko, & Reksohadiprodjo. 2015. "Organisasi Perusahaan" Edisi 2. Yogyakarta: BPEF.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B., B. 2015. *The Motivation to Work*. New York: Sons Inc.
- Hopwood, A., G. 2008. *An Emerical Study of Role accounting Data in Performance Evaluation*. Journal of accounting Review.
- Ivancevich, Gibson, & Donnelly. 2009. "Organisasi:structure, Proses" Jilid3. Jakarta: Erlangga.
- Jia, Lin, Xie, & Erlangovan. 2009. "Effect of Perceived Power of supervisor on Subordinat Stress and Motivation : The Moderating role Subordinat Characteristics". *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 1 No. 1 p 15-31.
- Jiambalvo, J., & Pratt. 2008. task Complexity and Leadership effectiveness in CPA Firms, *The Accounting Riview*
- Kolb, D., C., rubin, L. M., & Mc Intyre, L., M. 2007. *Organizational Psychology, An Expriental Approach*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Kreitner, Robert, & Angela, Kincki. 2008. "Organizational behavior". Edisi 2, New York: Ricard D Irwin inch.
- Lewin, K., Lippit, R., & White, R., K., 2006. "Patters of Aggressive Behavior in Experimentaly Created Social Enviroments". *International Journal of Social psychology*. Vol 2 No 3 p 110-132
- Locke, E., A. 2007. "What is Job Satisfaction?". *Organizational Behavior and Human Performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mc Clelland, D., C., & Winter, D., G. 2005. *Motivating Economic Achievement*, The free Press, New York.
- Mc Clelland, D., C. 2007. *Achieving Society*. New York: The Free press.
- Miftah, Thoha. 2005. *Kepemimpinan dalam manajemen - Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Paul, E., Spector. 2008. "Development of The Work Locus of Control". *Journal of Occupational Psychology*. Vol 2 No 1 p 112-127.
- Peter, Brownell. 2005. *Leadership Style, Budgetary Participation and managerial Behavior, Accounting Organization and Society*.
- Peter, Brownell. 2008. "A field examination of Budgetary Participation dan Locus of Control", *Accountinf review*.
- Tannenbaum, I., R., Weschler, & F., Massarik. 2009. "Leadership and Oraganization". New York: Mc Graw Hill.
- Robbins. 2005. "organizational Behavior, Concepts, Controlership and Aplication". New Jersey: Prentice Hall Ince.
- Stogdill, R., M. 2008. *Survey of Theory and Research*. New York: Prentice Hall.
- Sugiyono, Eri, Wibowo. 2007. *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Windows*, Cetakan Keempat. Bandung: ALFABETA
- Terry, Goerge, R. 2008. *Principles of Mangement*, edisi ke 6. Homewood: Illinois.
- Wexley, K., N., & Yulk, G., A. 2007. *Organizational Behavior and Personel Psychology*. homewood: Illinois.

Yulk, G., A., & G., Latham. 2008.  
*“interrelationships Among Employee  
Participation, Individual Differences  
Goal Difficulty, Goal Acceptance,*

*Goal Instrumentalty and  
Performance”,* Personal  
psychology.