

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BANYAKAN KABUPATEN KEDIRI

Subur Widono

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri; dan (2) untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri dengan jumlah sampel 37 orang.

Dengan melakukan pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung untuk motivasi (X_1) 3,991 dan nilai signifikansinya sebesar 0.000, gaya kepemimpinan (X_2) nilai t hitung 3,732 dan nilai signifikansinya yaitu 0.001. Sedangkan budaya organisasi (X_3) nilai t hitung 3,180 nilai signifikansinya sebesar 0.003. Nilai signifikansi dari faktor motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$, dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y).

Hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar 0.000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0.05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y).

Ternyata faktor X_1 yaitu motivasi memiliki nilai korelasi parsial tertinggi dibandingkan dengan faktor bebas yang lain yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa faktor motivasi (X_1) merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y).

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi modern, peran lingkungan adalah melakukan sejumlah fungsi, antara lain memperkuat organisasi beserta kerjanya, menerapkan tapal batas artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, memberi standar yang tepat untuk

apa yang harus dikatakan oleh para pegawai, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Berdasarkan konsep perubahan, suatu organisasi yang mengadakan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi dapat diperkuat atau diperlemah

kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan kinerja organisasi (Avord, 1998:63).

Selain mempunyai berbagai fungsi yang berdampak positif organisasi justru ditimpa kegagalan karena peran lingkungan yang tidak diharapkan, yaitu tidak mendorong pada pencapaian kinerja sebuah organisasi, sehingga organisasi yang mempekerjakan pegawai yang tidak mampu melakukan integrasi dan adaptasi terhadap lingkungan dan atau sebaliknya, maka akan menghasilkan tingkat pencapaian kinerja yang relatif rendah.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri. Tuntutan Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipasinya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur

dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh pegawai dan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri. Dukungan dari pimpinan yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat diniali dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi.

Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku

yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan. Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti key performance indicator atau key performance index pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistimatis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas pegawai serta pencapaian sasaran. Menurut Armstrong (1998), penilaian kinerja didasarkan pada pengertian knowledge, Skill, expertise dan behavior yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap attributes dan perilaku individu.

Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Attributes terdiri dari knowledge, skill dan expertise. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Menurut Mc. Clelland dalam Cira dan Benjamin (1998), dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja pegawai tersebut.

Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri hanya akan mempromosikan pegawai-pegawai yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan oleh Kabupaten Kediri. Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri Propinsi Jatim terlepas dari kondisi-kondisi di atas karena itu Kecamatan Banyakan perlu memperbaiki kinerja pegawai.

Sumber Daya Manusia sebagai perilaku mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experimen*). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang masing-masing berbeda juga.

Zweig dalam Prawirosentono (1999), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para pegawai secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan kecamatan. Dalam hal ini, seorang pegawai harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Pegawai akan terdorong untuk berperilaku baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (*prestasi*) dibawah standart.

Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu pimpinan harus dapat getmenetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik.

Penilaian kinerja pegawai sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para pegawai sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan

efisien. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai. Indikator penilaian kinerja di Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri ini meliputi tiga kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan kemampuan pegawai, pelayanan masyarakat dan peningkatan pegawai.

Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan skill dan knowledge yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis.

Dalam penilaian motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja pegawai. Bagi Kecamatan Banyakan pegawai merupakan pelaksana pimpinan yang mampu berinteraksi dengan masyarakat. Oleh karena itu dirasa untuk mengupas lebih lanjut dalam suatu penelitian tentang, "Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri".

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri?
- 2) Apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri?

- 3) Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri?

- 4) Mana dari variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri?

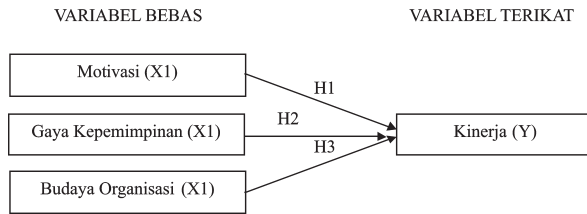
C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.
- 2) Untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.
- 3) Untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.
- 4) Untuk mengetahui mana diantara variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.

D. Kerangka Konseptual

Secara garis besar penelitian ingin mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri Kerangka konseptual disusun untuk memperjelas jalannya penelitian seperti yang ditunjukkan gambar kerangka pemikiran penelitian. Pada akhirnya penelitian ini akan mendapatkan umpan balik mengenai kebijakan motivasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tepat di Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri dengan pertimbangan bahwa di Kediri mamungkinan peneliti untuk melakukan penelitian disamping pertimbangan waktu dan tenaga serta biaya yang terbatas.

B. Waktu Penelitian

Penelitian ini membutuhkan waktu selama 4 (empat) bulan dengan skedul waktu penelitian kegiatan mingguan dalam 1 (satu) bulan sebagai berikut:

- a. Fase Persiapan
Membutuhkan waktu selama 2 (dua) bulan masa penelitian dimana 1 (satu) bulan digunakan untuk Pembuatan Draft Proposal Penelitian, kemudian 1 (satu) bulan digunakan untuk studi pustaka.
- b. Fase Turun Lapangan
Dibutuhkan waktu selama 1 (satu) bulan untuk pencarian data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang di jadikan sampel.
- c. Fase Pengolahan dan Analisa Data
Dibutuhkan waktu selama ½ bulan untuk pengolahan dan analisis data dengan memasukkan input yang didapat lewat MS SPSS Relcase 12.
- d. Fase Pelaporan dan Penggandaan
Dibutuhkan waktu selama ½ bulan untuk pembuatan laporan dan penggandaan hasil penelitian berupa tesis ini untuk bekal ujian tesis maupun publikasi lainnya.

C. Populasi dan Sampel

Populasi yang diteliti yaitu pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri penelitian ini menggunakan seluruh responden yang dipilih sebagai sampel yang digunakan sebanyak 37 responden. Metode sampling yang digunakan adalah *accidental sampling* yaitu sampling yang pengambilan responden pada saat pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri melakukan pekerjaan.

D. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel meliputi terikat/dependen variabel (y) dan variabel bebas/independen variabel (x) yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Variabel-variabel penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Dependent Variabel (variabel tak bebas) yaitu kinerja (Y)
2. Independent Variabel (variabel bebas) yaitu motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan budaya organisasi (X3).

E. Skala Pengukuran

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut di atas dipergunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Di dalam kuesioner tersebut disusun dalam kalimat-kalimat pertanyaan dan responden diminta memberikan tanggapan atau jawaban-jawaban yang tegas dengan memberikan tanda silang (X).

Tanggapan-tanggapan dan responden tersebut dipergunakan skala Likert yaitu dengan 5 (lima) angka, yakni:

Skala Likert bergerak dari angka 1 (satu) sampai 5 (lima). Nilai 5 berarti lebih besar dibanding dengan nilai 4 dan nilai 4 lebih besar dibanding yang bernilai 3 dan seterusnya. Dalam kuesioner responden diminta untuk memberikan pendapat atau

jawaban atas pertanyaan yang ada dalam bentuk sangat memuaskan dengan skor 5, memuaskan dengan skor 4, cukup memuaskan dengan skor 3, kurang memuaskan dengan skor 2, dan tidak memuaskan dengan skor 1. Dengan demikian besar nilai yang didapat responden semakin besar variabel yang terkait.

Sehingga semakin besar nilai yang di dapat oleh responden semakin besar variabel yang terkait.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka penyusunan tesis ini, maka usaha untuk menunjang terselenggaranya penelitian digunakan cara-cara pengumpulan data sebagai berikut:

1. Library Research
2. Field Research

Yaitu penyelidikan yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke obyek penelitian yang meliputi:

- a. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen yang dimiliki.
- b. Wawancara, yaitu proses dalam rangka mendapatkan karakteristik konsumen. Apabila sesuai dengan kriteria maka calon responden diberikan daftar pertanyaan untuk diisi.
- c. Observasi, yaitu proses preliminary study dalam rangka mengenal dan memahami seluk beluk konsumen yang akan menjadi responden penelitian. Dengan cara demikian, peneliti mendapatkan informasi mengenai karakteristik konsumen.
- d. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan kepada responden, yang kemudian diberi bobot dan diskor dari masing-masing pertanyaan tersebut.

G. Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca serta diinterpretasikan berdasarkan pada pokok masalah dalam penelitian ini. Adapun teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Analisis Regri Linier Berganda

Dalam definisi operasional maupun identifikasi variabel, telah diketahui bahwa persamaan regresi yang ditentukan adalah persamaan regresi dengan 1 variabel terikat dan 1,2 variabel bebas, sehingga persamaan tersebut menurut Umar (2002:174), dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

Dimana:

- Y : variabel terikat yaitu kinerja pegawai
 $X_1 X_2 X_3$: variabel bebas motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi
 a : bilangan konstanta
 $b_1 b_2 b_3$: koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas
 e_1 : *error* atau kesalahan estimasi

Untuk mencari koefisien $b_1, b_2,$ dan b_3 digunakan program perangkat lunak SPSS. Alasan penggunaan perangkat lunak SPSS adalah:

1. Variabel bebas yang ditangani lebih dari dua
2. Memiliki tingkat ketelitian (akurasi) yang lebih tinggi daripada perhitungan manual.
3. Memiliki tingkat kecermatan hitung (efektivitas) yang lebih cepat daripada perhitungan manual.

2. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik berikut ini harus dipenuhi dalam menggunakan suatu model regresi, yaitu:

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinieritas
- c. Uji Heteroskedastitas
- d. Uji Autokorelasi

3. Uji Korelasi (R) dan Determinasi (R²) Simultan

Untuk mencari keeratan antara semua variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat digunakan koefisien korelasi berganda (R).

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel-variabel bebas mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat.

Nilai R² terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), berarti kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 100% sedangkan bila R² mendekati 0, berarti tidak ada kontribusi dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji Korelasi (r) dan Determinasi (r²) parsial

Koefisien korelasi secara parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dan tingkat dominan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan koefisien determinasi parsial (r²). Nilai r² dapat dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi.

Dengan melihat r_{xy}^2 maka dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai kontribusi yang dominan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian

1. Pengujian Validitas Data

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut di atas dipergunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Di dalam kuesioner tersebut disusun dalam kalimat-kalimat pertanyaan dan responden diminta memberikan tanggapan atau jawaban-jawaban yang tegas dengan memberikan tanda silang (X).

Tanggapan-tanggapan dari responden tersebut dipergunakan skala Likert yaitu dengan 5 (lima) angka yakni:

Skala Likert bergerak dari angka 1 (satu) sampai 5 (lima). Nilai 5 berarti lebih besar dibanding dengan yang bernilai 4 dan nilai 4 lebih besar dibanding yang bernilai 3 dan seterusnya. Dalam kuesioner responden diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang ada dalam bentuk sangat memuaskan dengan skor 5, memuaskan dengan skor 4, cukup memuaskan dengan skor 3, kurang memuaskan dengan skor 2, dan tidak memuaskan dengan skor 1, kurang memuaskan dengan skor 2, dan tidak memuaskan dengan skor 1. Dengan demikian besar nilai yang didapat responden semakin besar variabel yang terkait.

Sehingga semakin besar nilai yang didapat oleh responden semakin besar variabel yang terkait.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid sehingga dapat dilakukan uji reliabilitas.

2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban, seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha = 0,6 (Nunnally, 1969).

Untuk lebih jelasnya nilai cronbach alpha dapat penulis tampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Cronbach's Alpha

No.	Variabel	Alpha	Ket.
1.	Motivasi (X ₁)	0,7463	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,7999	Reliabel
3.	Budaya Organisasi (X ₃)	0,7798	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,7638	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Tabel 2. Nilai Koefisien Regresi

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,566	1,389		,407	,686					
Motivasi	,436	,109	,382	3,991	,000	,813	,571	,270	,501	1,995
Kepemimpinan	,272	,073	,358	3,732	,001	,805	,545	,253	,496	2,014
Budaya	,285	,090	,313	3,180	,003	,799	,484	,215	,472	2,119

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil olahan komputer program SPSS dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,566 + 0,436 X_1 + 0,272 X_2 + 0,285 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta adalah 0,566, berarti tanpa adanya faktor bebas yaitu motivasi (X₁), gaya

Dari hasil perhitungan olah data dengan bantuan program komputer statistik SPSS Ver 12 pada lampiran maka dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari faktor motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, serta variabel terikat Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri melebihi 0.6 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah reliabel atau handal.

3. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh faktor bebas yang terdiri dari motivasi (X₁), gaya kepemimpinan (X₂) dan budaya organisasi (X₃), serta variabel terikat Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y) digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS yang disajikan pada lampiran maka diperoleh hasil sebagai berikut:

kepemimpinan (X₂) dan budaya organisasi (X₃) nilai dari faktor terikat terhadap kinerja (Y) meningkat sebesar 0,566 dengan sumsi faktor yang lain adalah tetap.

2. Nilai koefisien regresi dari faktor motivasi (X₁) adalah 0,436 mengandung arti jika nilai faktor motivasi (X₁) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan

menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu kinerja (Y) sebesar 0,436 satuan. dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.

3. Nilai koefisien regresi dari faktor gaya kepemimpinan (X_2) adalah 0,272 mengandung arti jika nilai faktor gaya kepemimpinan (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu kinerja sebesar 0,272 satuan. dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.
4. Nilai koefisien regresi dari faktor budaya organisasi (X_3) adalah 0,285 mengandung arti jika nilai faktor budaya organisasi (X_3) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu kinerja sebesar 0,285 satuan. dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.

4. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara faktor bebas yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3), serta variabel terikat Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y). Hasil perhitungan SPSS mengenai koefisien korelasi dan determinasi ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,849	,835	1,05529

a. Predictors: (Constant), Budaya, Motivasi, Kepemir

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien (R) adalah 0,921 atau mendekati 1. Artinya dalam penelitian ini terjadi hubungan yang sangat erat searah artinya setiap kenaikan faktor bebas motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3), maka faktor terikat kinerja (Y) juga akan naik, begitu pula sebaliknya.

Prosentase pengaruh faktor bebas yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terikat kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R_{square}) adalah sebesar 0.849 atau 84,9%. Artinya naik turunnya faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y) dipengaruhi faktor bebas yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 84.9%. Sedangkan sisanya sebesar 15.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. Koefisien Korelasi Parsial

Pengujian ini digunakan untuk melihat faktor bebas mana dari motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi parsial maka semakin besar pengaruhnya. Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial oleh SPSS disajikan pada tabel 2.

Dari hasil tabel 2. di atas, ternyata variabel X_1 yaitu faktor motivasi memiliki nilai korelasi parsial tertinggi yaitu sebesar 0,571 dibandingkan dengan faktor bebas yang lain yaitu gaya kepemimpinan (X_2) yaitu sebesar 0,545 dan budaya organisasi (X_3) yaitu sebesar

0,484. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa faktor motivasi (X_1) merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y).

6. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur pengaruh tingkat signifikansi secara parsial antara faktor bebas yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap faktor terikat yaitu kinerja (Y). Adapun hasil pengolahan SPSS diperoleh dignifikansi pada nilai t hitung sebagaimana tercantum pada table 2. di atas.

Dari hasil perhitungan dengan uji t di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel motivasi (X_1), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,991 dan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa faktor motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,732 dan nilai signifikansinya adalah 0,001, nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Untuk variabel budaya organisasi (X_3), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,180 dan nilai signifikansinya adalah 0,003, nilai ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa faktor budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Pengujian ini digunakan untuk mengukur pengaruh tingkat signifikansi secara bersama antara faktor bebas yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap faktor terikat yaitu kinerja (Y). Adapun hasil pengolahan SPSS diperoleh dignifikansi pada nilai F hitung sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai Uji F dan Signifikansi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,439	3	68,813	61,792	,000 ^a
	Residual	36,750	33	1,114		
	Total	243,189	36			

- a. Predictors: (Constant), Budaya, Motivasi, Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 61,792. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0.000, nilai

signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai (yaitu 0,05). Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara ber

motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y).

B. Pembahasan

Dari hasil-hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien yang positif semua. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel X akan diikuti dengan kenaikan variabel Y. Pada hasil uji asumsi klasik diperoleh bahwa persamaan regresi sudah memenuhi asumsi klasik yaitu datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi.

Pada korelasi nilai koefisien korelasi (R) ternyata bahwa korelasinya positif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat searah, dimana perubahan kenaikan yang terjadi pada faktor bebas yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) diiringi dengan perubahan kenaikan faktor terikat yaitu Kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y).

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa faktor motivasi (X_1), merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y).

Pada pengujian dengan uji t maupun dengan uji F diketahui bahwa faktor bebas yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) baik secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y).

C. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan melakukan pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung untuk motivasi (X_1) 3,991 dan nilai signifikansinya sebesar 0.000, gaya kepemimpinan (X_2) nilai t hitung 3,732 dan nilai signifikansinya yaitu 0.001. Sedangkan budaya organisasi (X_3) nilai t hitung 3,180 nilai signifikansinya sebesar 0.003. Nilai signifikansi dari faktor motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$, dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y).
2. Hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar 0.000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0.05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y).
3. Ternyata faktor X_1 yaitu motivasi memiliki nilai korelasi parsial tertinggi dibandingkan dengan faktor bebas yang lain yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa faktor motivasi (X_1) merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 1997, *Metode Penelitian, Edisi Revisi*, Cetakan kedelapan, penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, Agus.1998. *Managemen Personalia*. Erlangga: Jakarta,
- Glueck, F William and Jauch, R Lawrence. 1999. *Manajemen Stratagi dan Kebijakan Perusahaanaa*: Edisi kedua. Erlangga. Jakarta
- Handoko, T Hani, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Koontz, Henry dan Weirich. 1996 *Human Resources and Personal Management*, Prentice Hall Inc. Engle Wood Cliffs. New Jersey.
- Manullang, 2000. *Pokok-pokok Managemen Personalia*. Cetakan III. CV. Amanlahaan Medan,
- Sarwoto, 1999. *Dasar-dasarManagemen Orgaraisasi*. Cetakan I. Ghalia, Indonesia. Jakarta.
- Schuler, Randall and Jacson, Susan. 1997. *Human Resource Managemant*. Edisi ke enam. Erlangga. Jakarta.
- Simamora. Henry,1997, *Managemen Somber Daya Manusia*, Edisi kedua, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Swasta, Basu.1999. *Motivasi dan Organisasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Wexley N. Kenneth & Yuki Gary, 1993, *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, USA, Irwin Homewood.
- Yulk, Gary, 1997, *Leadership in Organizations*, Prentice-Hall, Inc., United States of America.
- Zainun, Buchari.1996. *Managemen den Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta.