

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)
GAYA KEPEMIMPINAN BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN
PROVINSI SULAWESI BARAT



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Minat
Manajemen Sumber Daya Manusia

Disusun Oleh:

ALEXANDER BONTONG
NIM: 530004293

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TERBUKA
UPPBJ MAJENE
2019

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN
PROVINSI SULAWESI BARAT**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2020**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul *Gaya Kepemimpinan, Budaya kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat* adalah hasil karya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, Juli 2019

Yang Menyatakan



(Alexander Bontong)
NIM. 530004293

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN PROVINSI SULAWESI BARAT

Alexander Bontong
Alexanderpenyuluhan@gmail.com
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini yaitu berjumlah 73 orang dengan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey melalui pendekatan kuantitatif asosiatif, menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 73 orang. Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur data yang diperoleh. Data Penelitian dianalisis secara deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dengan tingkat signifikan $0,001 < \alpha < 0,05$. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dengan tingkat signifikan $0,008 < \alpha < 0,05$. Sedangkan secara simultan Gaya kepemimpinan, Budaya kerja dan Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dengan F hitung $41,863 > F$ tabel 2,73. Hasil perhitungan nilai R square sebesar 0.630. Ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh sebesar 63 % terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Budaya kerja, Komitmen, Kinerja Pegawai, Sulawesi Barat

ABSTRACT

Effect of Leadership Style, Work Culture and Commitment to the Performance of Employees in the Agriculture Service of West Sulawesi Province

Alexander Bontong

Alexanderpenyuluhan@gmail.com
Open University Postgraduate Program

This study aims to analyze the Effect of Leadership Style, Work Culture and Commitment on Employee Performance in the Agriculture Service of West Sulawesi Province. The number of samples taken from this study amounted to 73 people with the method used in this study was a survey through an associative quantitative approach, using a questionnaire with 73 respondents. This study uses a Likert scale to measure the data obtained. Research data were analyzed descriptively and multiple linear regression. The results of the statistical analysis showed that the leadership style had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Agriculture Office of West Sulawesi Province with a significant level of $0.001 < \alpha < 0.05$. Work culture has a positive and significant effect on the performance of West Sulawesi Province Agriculture Department employees with a significant level of $0,000 < \alpha < 0.05$. Commitment has a positive and significant effect on the performance of West Sulawesi Province Agriculture Department employees with a significant level of $0.008 < \alpha < 0.05$. While simultaneously leadership style, work culture and commitment have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Department of Agriculture of West Sulawesi Province with an F count of $41.863 > F \text{ table } 2.73$. The results of the calculation of the R square value of 0.630. This indicates that together with the variables of leadership style, work culture and commitment to employee performance are included in the strong category. The magnitude of the influence of leadership style, work culture and commitment can be seen from the price of the simultaneous determination coefficient (R^2) which shows that together the leadership style, work culture and commitment have an effect of 63% on the performance of the employees of the Agriculture Service of West Sulawesi Province.

Keywords: Leadership style, Work culture, Commitment, Employee Performance, West Sulawesi

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Penyusun TAPM : Alexander Bontong, S.Hut

NIM : 530004293

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal :

Menyetujui:

Pembimbing II,



Dr. M. Riduan Karim, S.E., M.M.
NIDN. 0323116204

Pembimbing I,



Dr. Asdar Djamereng, S.E., MM
NIDN. 0913026101

Penguji Ahli



Dr. Amir Tengku Ramly, SP, M.Si
NIDN. 0407077005

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis **Dekan Fakultas Ekonomi**



Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com
NIP. 197009182005012001



Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si
NIP. 197208242000121001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

Nama : Alexander Bontong
 NIM : 530004293
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari/Tanggal : Jumat/6 September 2019

Waktu : 09.30 – 11.00

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji

Nama : Drs. Arifin T, S.Pd., M.Pd

Penguji Ahli

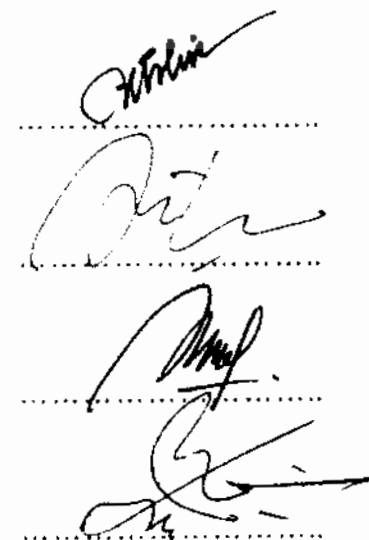
Nama : Dr. Amir Tengku Ramly, SP. M.Si

Pembimbing I

Nama : Dr. Asdar Djamereng, S.E., M.M

Pembimbing II

Nama : Dr. M. Riduan Karim, S.E., M.M



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus.

Puji syukur yang tiada hentinya sehingga penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul ” Gaya Kepemimpinan, Budaya kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat” ini dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penyusunan TAPM ini untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka. Penyusunan ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari berbagai pihak, oleh karna itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Bapak Drs. Arifin Tahir, S.Pd., M.Pd selaku Kepala UPBJJ-Universitas Terbuka Majene;
3. Bapak Dr. Asdar Djamereng, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. M. Riduan Karim, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Pak Safri dan Pak Latif selaku pengelola pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ Majene yang telah memberikan informasi kegiatan belajar di UT – UPBJJ Majene baik kegiatan belajar online maupun tutor tatap muka.
5. Bapak Kepala Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, seluruh pegawai Dinas Pertanian yang memberikan petunjuk, arahan dan masukan dalam penelitian ini.
6. Orang Tua serta keluarga atas Doa dan harapanya sekiranya senantiasa di berkati Tuhan.
7. Istriku tercinta Siska, S.KOM atas doa, dorongan, kesabaran, perhatian selama kuliah hingga tulisan ini selesai.

8. Ananda tersayang Arka Jeconia Bontong, semoga tugas akhir ini dapat menginspirasi Ananda, agar dapat menempuh pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi lagi
9. Gank jam 4 Luar Biasa, Sugiono, Ardi dan Sumarto yang selalu seiring sejalan dari awal hingga selesainya tugas akhir ini. Lanjutkan...
10. Akhirnya semua pihak yang tidak sempat disebutkan satu per satu dalam tulisan ini, penulis mohon maaf dan mengucapkan terima kasih yang tak terhingga atas bantuan, doa, motivasi dan kerjasamanya. Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.



Majene, September 2019

Penulis

Alexander Bontong
NIM. 530004293

Riwayat Hidup

- Nama : Alexander Bontong
- NIM : 530004293
- Program Studi : Magister Manajemen
- Tempat/Tanggal Lahir : Palopo, 22 September 1978
- Jenis Kelamin : Laki – Laki
- Alamat Rumah : Bukit Wisata Karema
Blok A.No.2, Karema, Mamuju
- Riwayat Pendidikan** : Lulus SD di SD Neg. 1 Campalagian pada Tahun 1991
: Lulus SMP di SMP Neg. 1 Camapalagian pada Tahun 1994
: Lulus SMU di SMU Neg. 1 Campalagian pada Tahun 1997
: Lulus S1 di Universitas Hasanuddin pada tahun 2001
- Riwayat Pekerjaan** : Tahun 2001 s/d 2011 sebagai Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Group
Tahun 2011 s/d 2016 Sebagai Staf di Bakorluh Provinsi Sulaesi Barat
Tahun 2017 s/d Mei 2018 Sebagai Kepala Seksi di Dinas Pertanian Prov. Sulbar
Tahun Juni 2018 s/d Mei 2019 Sebagai Kepala Seksi di KPH Mamasa Barat, Dinas Kehutanan Prov. Sulbar
Tahun Juni 2019 s/d Sekarang Sebagai Kepala Seksi di DPKD Prov. Sulbar

Demikian Riwayat Hidup ini dibuat dengan sebenarnya.

Majene, September 2019

Alexander Bontong
NIM. 530004293

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	
Lembar Pernyataan	i
Abstrak	ii
Abstract	iii
Halaman Persetujuan.....	iv
Halaman Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kajian Teori	8
1. Kinerja Pegawai	8
2. Gaya Kepemimpinan.....	15
3. Budaya Kerja.....	22
4. Komitmen.....	26
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Berfikir.....	32
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	33
2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33

3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai	34
D. Operasionalisasi Variabel	36
BAB III. METODE PENELITIAN.....	38
A. Desain Penelitian.....	38
B. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi.....	38
2. Sampel.....	39
C. Instrumen Penelitian.....	40
1. Observasi	40
2. Wawancara	40
3. Kuisisioner	40
4. Dokumentasi	41
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	41
1. Data Primer	41
2. Data Sekunder.....	42
E. Metode Analisis Data.....	42
1. Uji Kualitas Data.....	42
2. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik)	46
3. Analisis Deskriptif	50
4. Analisis Regresi Linier Berganda	52
5. Uji Koefisien Determinasi (R Square)	52
6. Uji Hipotesis	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	55
B. Hasil	59
C. Pembahasan	78

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	89



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Realisasi Fisik dan Keuangan Dinas Pertanian Tahun 2017 dan 2018...	4
1.2 Rekap Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat	5
2.1 Definisi Operasional	37
3.1 Rekap Perbandingan R_{hitung} Dan R_{tabel} Untuk Instrumen Gaya Kepemimpinan	44
3.2 Rekap Perbandingan R_{hitung} Dan R_{tabel} Untuk Instrumen Budaya Kerja	45
3.3 Rekap Perbandingan R_{hitung} Dan R_{tabel} Untuk Instrumen Komitmen	45
3.4 Rekap Perbandingan R_{hitung} Dan R_{tabel} Untuk Instrumen Kinerja	46
3.5 Rekap Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Budaya Kerja, Komitmen dan Kinerja	47
3.6 Hasil Uji Normalitas	48
3.7 Hasil Uji Linieritas Varibel	51
3.8 Rentang Persentase Skor dan Kriteria	52
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
4.5 Tanggapan Responden atas Kuesioner Gaya Kepemimpinan.....	61
4.6 Tanggapan Responden atas Kuesioner Budaya Kerja.....	63
4.7 Tanggapan Responden atas Kuesioner Komitmen	65
4.8 Rekap Niai Tanggapan Atas Pertanyaan Variabel Kinerja.....	68
4.9 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji $-t$) X_1 -Y.....	69
4.10 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji $-t$) X_2 -Y.....	71
4.11 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji $-t$) X_3 -Y.....	73

4.12 Hasil Uji F	74
4.13 Hasil Uji Regresi Berganda	75
4.16 Hasil Analisa Determinasi	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berfikir	36
3.1 Grafik Scatterplot.....	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Menurut Simamora, (dalam Riyadi, S. 2011), deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu tujuan yang akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Kedua adalah ukuran, dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting. Ketiga, penilaian kinerja reguler, yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dibutuhkan etika kinerja. Etika kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak

mereka memberi kontribusi kepada organisasi melalui pelayanan kualitas yang disajikan, Menurut Mathis dan Jackson, (dalam Rafida, O. 2018).

Widyatmini dan Hakim (2008) mengatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dimana pemimpin harus dapat mempunyai pengalaman, keahlian serta kepribadian dalam memotivasi setiap orang yang ada di organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di diperlukan pada suatu organisasi agar kinerja seluruh karyawan dapat meningkat sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dapat tercapai.

Faktor budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dimana Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja” menurut Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Selain itu menurut Sulaksono, (2012) budaya kerja adalah “the way we are doing here” artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara kerjanya, sehingga nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi berbedanya juga. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa akhir” atau “terus menerus”.

Menurut Handoko, (dalam Tobing, D. S. K. 2009) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen terhadap organisasi, pegawai akan

berkinerja baik jika pegawai tersebut mempunyai Komitmen kerja dengan instansi serta memiliki tanggung jawab terhadap organisasi.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hendriawan dkk (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh RM. Gardhika Riza Pradana. (2012) menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan budaya kerja yang baik. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Bayu Saputra (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas membantu Gubernur melakukan urusan pemerintahan di bidang pertanian yang meliputi fungsi: a. penyelenggaraan perumusan kebijakan di bidang sarana dan prasarana, tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan serta penyuluhan pertanian; (b) penyelenggaraan penyusunan program penyuluhan pertanian; (c) penyelenggaraan penataan prasarana pertanian; (d) penyelenggaraan pengawasan mutu dan peredaran benih tanaman, benih/bibit ternak dan hijauan pakan ternak; (e) penyelenggaraan pengawasan sarana pertanian; (f) penyelenggaraan pembinaan produksi di bidang pertanian; (g) penyelenggaraan pengendalian dan penanggulangan hama penyakit tanaman dan penyakit hewan; (h) penyelenggaraan pengendalian dan penanggulangan bencana alam; (i) penyelenggaraan pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian; (j) penyelenggaraan penyuluhan pertanian; (k)

penyelenggaraan pemberian izinusaha/rekomendasi teknis pertanian; (l) penyelenggaraan pemantauan dan evaluasi di bidang pertanian; (m) penyelenggaraan pelaksanaan administrasi Dinas Pertanian; dan (n) pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam menjalankan tupoksi Dinas Pertanian, bahwa hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, bahwa gaya kepemimpinan kepala dinas juga belum dapat meningkatkan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Pimpinan tidak merangkul setiap Pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga terkesean setiap bidang jalan sendiri tanpa ada target dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan realisasi fisik dan keuangan periode 2017 dan 2018 Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, dapat disajikan di bawah ini :

Tabel I.1. Realisasi Fisik dan Keuangan Dinas Pertanian Tahun 2017 dan 2018

PAGU	REALISASI FISIK (%)	REALISASI KEUANGAN (%)	KET.
Rp.55.159.022.618	97%	97,47%	Apbd Tahun 2017
Rp.50.584.859.708	96%	87,17%	Apbd Tahun 2018

Sumber : Biro Keuangan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan data tersebut diatas, ada penurunan realisasi fisik dan keuangan Tahun 2017 dibanding tahun 2018, dapat dikatakan bahwa ada indikasi pimpinan kurang kontrol dalam pengagaran dan pelaksanaan kegiatan, salah satu, ukuran keberhasilan kepemimpinan dapat dilihat dari apakah organisasi mampu memberi motivasi kepada pegawai agar supaya dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya

sehingga target pekerjaan dapat tercapai. Komitmen dari pegawai dalam penggaran setiap kegiatan masih kurang dimana setiap kegiatan yang terlaksana ada sisa dana yang tidak terpakai dan menjadi silpa, pimpinan seharusnya mengontrol dan mengawasi dari tahap perencanaan sampai pelaksanaan kegiatan, kesalahan perencanaan tidak akan terjadi sehingga sisa anggaran tahun 2018 dapat digunakan untuk kepentingan masyarakat utamanya petani di Provinsi Sulawesi Barat

Budaya kerja erat kaitanya dengan upaya instansi untuk membina pegawainya dengan berlandaskan nilai budaya yang ada sehingga budaya kerja suatu organisasi dapat menciptakan pegawai yang memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja.

Berdasarkan rekap absensi kehadiran Pegawai Dinas Pertanian periode 17 sd 21 Desember 2018, dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel I.2. Rekap Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

No	Tanggal	Hari	Izin	Tanpa Keterangan	Hadir Pagi	Hadir Sore
1	17 Desember 2018	Senin	1	5	260	264
2	18 Desember 2018	Selasa	1	2	265	267
3	19 Desember 2018	Rabu	2	2	263	266
4	20 Desember 2018	Kamis	-	3	267	267
5	21 Desember 2018	Jumat	1	6	263	260

Sumber : BKD Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan rekap absensi tersebut di atas masih terdapat beberapa pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat yang kehadirannya tidak tepat waktu berdasarkan aturan yang telah ditetapkan pimpinan instansi dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, disamping itu ada beberapa pegawai yang kehadirannya hanya pada

pagi atau sore hari sehingga terkesan Pegawai hanya mengejar absensi untuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) agar tidak terpotong. Tingkat absen yang tinggi dan pulang sebelum waktunya mengindikasikan rendahnya budaya kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sehingga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Pegawai dengan budaya kerja yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang memiliki budaya kerja yang rendah.

Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi berupa peningkatan performa kerja, rendahnya tingkat absen serta ingin tetap bekerja tersebut dan bangga menjadi bagian dari organisasi.

Dari permasalahan diatas penulis akan meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Menjadi referensi, sumber informasi, dan bukti yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Memberikan pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai agar analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Meningkatkan wawasan keilmuan Penulis mengenai manajemen sumber daya manusia, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, komitmen dan kinerja pegawai.

4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat terhadap masalah gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
5. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang gaya kepemimpinan, budaya kerja, komitmen dan kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Penelitian ini menggunakan pendapat ahli mengenai gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Landasan teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "performance". Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Arifin, N. (2012) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (desire) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Mathis dan Jackson, (dalam Lestari, S. 2015) menyatakan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2008) berpendapat bahwa kinerja

merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi.

Noe (2011) berpendapat bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Boudreau dan Milkovich (1997) mengungkapkan bahwa jika seorang karyawan mengerjakan pekerjaan berdasarkan aturan-aturan organisasi yang telah ditentukan maka karyawan tersebut berkinerja.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat hasil yang dicapai karyawan pada fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan persyaratan kerja. Menurut Boudreau dan Milkovich, (dalam Rahmawaty, E. (2015) kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, yaitu:

- a. Kemampuan merupakan capaian setiap individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya. Kemampuan setiap individu dipengaruhi beberapa faktor yaitu :
 - 1) Faktor kemampuan fisik merupakan faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina, kemampuan fisik sangat diperlukan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut kecekatan, kekuatan, stamina dan keterampilan
 - 2) Faktor kemampuan mental/intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan numeric, pemahaman verbal,

kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

- b. Motivasi (Motivation) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.
- c. Peluang (Opportunity) Peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

Mathis dan Jackson, (dalam Lestari, S. 2015) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor Internal Pegawai. Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.

Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- b. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- c. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Gibson, Ivancevish, dan Donnelly (2011) menyatakan bahwa ada tiga variabel utama yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik psikologis. Lebih lanjut lagi, Gibson, Ivancevish, dan Donnelly (2011) menyatakan bahwa keterlibatan kerja (job involvement) dan kepuasan kerja masuk dalam karakteristik individu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal atau dari dalam diri meliputi; fisik, kemampuan intelektual, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat kepribadian) dan karakteristik kepribadian. Faktor eksternal dan lingkungan

meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan, faktor lingkungan (keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi) dan karakteristik organisasi.

Menurut Tyson and Jackson (dalam Harijanto, S. 2010), untuk meningkatkan kinerja dengan cepat dan stabil melihat keberhasilan dan kegagalannya. Untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui 4 (empat) tahap terdiri dari :

- a. Tahap 1, tim mengidentifikasi hal-hal yang dapat memberikan manfaat pada keberhasilan dan hal-hal yang menghambat tercapainya tujuan.
- b. Tahap 2, menggunakan faktor keberhasilan yang praktik
- c. Tahap 3, membuat keputusan bersama kelompok menentukan faktor-faktor keberhasilan yang cepat.
- d. Tahap 4, setiap individu juga harus melakukan analisis tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok.

Menurut Yuliawan, E. (2011), kinerja dapat dibedakan pada tingkat organisasi dan tingkat individu. Kualitas kinerja Pada tingkat organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, Manajemen kerja tidak profesional. Dalam rangka meningkatkan kinerja agar berkualitas, Schaffer dalam Wirjana (2007) membagi dalam beberapa cara yaitu :

- a. Mengutamakan penyelesaian pekerjaan yang mendesak terlebih dahulu, baik dari sisi ongkos, serta mutu pekerjaan yang tidak sesuai serta faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan.
- b. Spesifikasi output harus SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-bound).

- c. Berkomunikasi dengan baik dan jelas.
- d. Berbagi tanggung jawab, seluruh karyawan diberi tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi
- e. Proses dapat dipergunakan untuk tujuan baru atau untuk meningkatkan tujuan sebelumnya.

Strategi pada tingkat organisasi dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja di tingkat individu, dengan cara :

- a. Menyeleksi tujuan yaitu memilih tujuan yang diprioritaskan.
- b. Menentukan target Spesifikasi, hasil dan standar yang akan dicapai.
- c. Penetapan ukuran kerja, menentukan dasar bagi kemajuan yang mengarah pada tercapainya tujuan dapat dipantau.
- d. Pemantauan, mengkaji kemajuan dan menganalisis umpan balik untuk memastikan target dan standar tercapai.
- e. Mengulangi proses untuk tujuan yang lain berdasarkan prioritas.

Mathis dan Jackson, (dalam Lestari, S. 2015), membagi tiga bagian untuk mengukur kinerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Ketiga faktor tersebut terdiri dari :

- a. Produktivitas.adalah jumlah dan mutu pekerjaan yang dikerjakan harus sejalan dengan biaya yang dikeluarkan untuk penyelesaian pekerjaan.
- b. Kualitas produksi juga harus dipertimbangkan sebagai bagian dari produktivitas, karena ada kemungkinan satu alternatif untuk memproduksi lebih banyak tetapi dengan kualitas yang lebih rendah.

- c. Memberikan pelayanan yang terbaik ke setiap konsumen dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan harus didukung oleh SDM, fasilitas, perhatian pada pelanggan, membantu pelanggan.

Menurut Bernaddin dan Russel (dalam Siregar, B. 2017) ada 6 (enam) faktor penilaian kinerja, terdiri dari :

- a. Kualitas. Melakukan suatu kegiatan dari proses sampai hasil dengan proses ideal dan sempurna sesuai misi
- b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dapat berupa nilai uang, volume atau kegiatan yang terealisasi.
- c. Ketepatan waktu. Pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disediakan dan menggunakan sisa waktu untuk mengerjakan pekerjaan lainnya.
- d. Efektivitas biaya. Penggunaan sumber daya manusia, teknologi, bahan baku dan peralatan seoptimal mungkin untuk mencapai hasil yang setinggi-tingginya.
- e. Kebutuhan pengawasan. Agar hasil yang diinginkan dapat tercapai diperlukan pengawasan pada pegawai agar tidak terjadi kesalahan.
- f. Pengaruh interpersonal. Pegawai ingin dihargai, niat baik, dan bekerja sama dengan sesama pekerja atau bawahan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja antara lain adalah: produktivitas, kualitas suatu produksi, pelayanan yang berkualitas, kuantitas, kecepatan, efektivitas waktu dan biaya, layanan, nilai, kebutuhan pengawasan dan pengaruh antar pribadi.

2. Gaya Kepemimpinan

Sebelum mengetahui apa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan berikut beberapa definisi kepemimpinan. Menurut House dalam Yukl, (2010) Kepemimpinan adalah cara agar orang lain dapat berpartisipasi dalam suatu organisasi. Cara tersebut dapat berupa mempengaruhi atau memberikan memotivasi pada individu.

Menurut Terry (dalam Hafulyon, H. 2018) kepemimpinan merupakan tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja keras dengan penuh kemampuan untuk mencapai tujuan kelompok. Kepemimpinan dapat diartikan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan dan mempengaruhi individu lain dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan Menurut Dubin (dalam Novitasari, D., PN, A. I., & Fitriyani, I. (2015), merupakan kegiatan yang dilakukan oleh para pemegang kekuasaan dalam mengambil keputusan, mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok atau dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan dalam pekerjaan suatu kelompok.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan dimaksudkan agar orang yang dipimpinya mau melakukan sesuai apa yang diharapkan atau diarahkan oleh orang yang memimpinya. Menurut Sutikno (2014) tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan. Kepemimpinan yang membantu setiap orang dalam organisasi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik melalui kegiatan-

kegiatan pembinaan, memfasilitasi, membantu mengatasi kendala, dan lain sebagainya. Suatu organisasi memerlukan kepemimpinan yang dapat memberi motivasi pada anggotanya sehingga organisasi dapat meningkatkan mutu kerjanya.

Dari beberapa definisi kepemimpinan tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk menggerakkan, mempengaruhi, mendorong, mengontrol individu lain atau bawahannya agar melakukan suatu kegiatan atas kesadarannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan keberhasilan kepemimpinan diperlukan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Menurut Thoha (dalam Mondiani, T. (2012) gaya kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi perilaku orang lain agar mau seperti yang diperlihatkan padanya. Sedangkan menurut Rivai (2014:42), gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi individual lain agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, mengendalikan dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Thoha (dalam Mondiani, T. (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dibagi dalam dua gaya pemimpin yang ekstrem, terdiri dari :

- a. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya yang didasarkan pada penggunaan otoritas.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini mengandalkan kekuatan personal dan melibatkan anggotanya dalam pemecahan masalah serta pengambilan keputusan.

Menurut Hasibuan (2005:170) gaya kepemimpinan terdiri dari 3 (tiga) bagian, terdiri dari:

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian,

bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin menyerahkan sepenuhnya pada bawahan dalam pengerjaan dan pengambilan keputusan dengan tetap berharap setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Kepemimpinan delegatif menuntut bawahan harus mempunyai kemampuan dan kemauan. Kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan. Kemauan atau motivasi mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan rasa yakin dan keterikatan.

Menurut Sutikno (2014:35) bahwa gaya kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan terdiri dari :

a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku

yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

d. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

e. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

f. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

g. Tipe Demokratik

Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari bawahannya, melalui mekanisme musyawarah dalam mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian

dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, sehingga setiap anggota dapat ikut berpartisipasi.

Gaya Kepemimpinan Menurut Amstrong (dalam Mariam, R. 2009), dapat diukur dengan cara :

- 1) Mengarahkan (*Directing*), yaitu memberikan instruksi tertentu dan mengawasi dari dekat.
- 2) Mendukung (*supporting*), yaitu membagi proses pembuatan keputusan dan pemecahan masalah dengan anak buahnya dalam menyelesaikan tugas
- 3) Mendelegasikan (*delegating*), yaitu memberikan tanggung jawab dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahannya.
- 4) Konsultasi (*consult*), yaitu pemimpin menentukan masalah, mengusulkan *alternative* tindakan dan meminta saran mengenai tindakan yang akan dilakukan.

3. Budaya Kerja

Budaya kerja berakar dari nilai-nilai yang berasal dari adat istiadat, norma-norma, agama dan kaidah yang diyakini dan menjadi kebiasaan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan itu disebut budaya dalam hal ini dihubungkan dengan mutu kerja, sehingga disebut budaya kerja. (Pattipawae, D. R. 2011).

Budaya kerja merupakan pola kerja yang dipraktikkan dalam bekerja sehari-hari dan didasari oleh nilai-nilai bermakna sehingga menjadi inspirasi, motivasi

untuk bekerja lebih baik dalam pelayanan masyarakat. (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002).

Menurut Sulaksono, (2012) budaya kerja merupakan perilaku dan sikap pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap pekerjaan memiliki perbedaan pada fungsi atau proses kerjanya sehingga nilai-nilai yang digunakan berbeda pula dalam kerangka kerja tiap organisasi. Nilai-nilai yang harus dimiliki, perilaku setiap orang dapat mempengaruhi cara kerja mereka, lalu pemikiran yang berbeda dalam mewujudkan budaya kerja, jadi budaya kerja merupakan proses terus menerus tanpa ada akhir.

Budaya Kerja merupakan pandangan hidup yang berdasarkan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan, sifat dan dibudayakan menjadi pendorong dalam bersikap menjadi cita-cita, perilaku, pandangan, tindakan dan diwujudkan dalam bekerja. (Siahaan dan Nasution, 2014).

Menurut Hasibuan (dalam Talimbo, D. 2013), kerja adalah usaha menggunakan jasa, jasmani, dan pikiran agar dapat memperoleh barang atau jasa sehingga mendapat imbalan atas prestasi. Kerja tidak hanya untuk hidup tetapi kerja merupakan bentuk aktualisasi manusia baik terhadap manusia maupun terhadap alam sekitarnya. Bekerja adalah aktualisasi nyata dari keyakinan yang dianutnya sehingga menjadi semangat dalam membuat karyanya lebih bermutu sehingga tujuan bekerja dapat tercapai.

Budaya kerja itu “serangkaian nilai, asumsi dan norma yang dimiliki oleh orang lain dari suatu organisasi, sehingga mampu membedakan institusi dengan yang lainnya”. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai dibangun atas nilai, asumsi

dan norma yang ada di dalam diri pegawai. Semua nilai, asumsi, norma dan amanah yang ada dalam alam pikiran dan hati nurani pegawai itu akan ditampilkan dalam bekerja sebagai seorang pekerja. Budaya kerja yang ada dalam diri pegawai akan nampak dari sikap dan perilaku pegawai itu (Kepmenpan No.25/KEP/M.PAN/04/2002)..

Berdasarkan pernyataan beberapa ahli diatas perihal arti budaya kerja dapat dirumuskan bahwa cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Sedangkan pada penelitian ini, budaya kerja didefinisikan sebagai suatu kebiasaan, sikap, perilaku dalam bekerja, tradisi yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik (Frinaldi dan Embi, 2014) :

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong
- b. Meningkatkan kebersamaan
- c. saling terbuka satu sama lain
- d. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- e. Meningkatkan rasa kekeluargaan
- f. Membangun komunikasi yang lebih baik
- g. Meningkatkan produktivitas kerja
- h. Tanggap dengan perkembangan dunia luar, dll.

Londong yang dikutip oleh Made Wahyu (2009) menyebutkan ada delapan faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai, yaitu:

- a. Seleksi pekerja
- b. Budaya organisasi
- c. Budaya luar
- d. Misi perusahaan
- e. Proses pembelajaran
- f. Keinginan untuk diakui
- g. Keinginan untuk berprestasi
- h. Keinginan untuk terpenuhi rasa aman

Pendapat lain dari Barkow yang dikutip oleh Made Wahyu (2009) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor budaya kerja, yaitu :

- a. Kemampuan berprestasi
- b. Integritas sosial
- c. Moral
- d. Persepsi terhadap kerja

Siagian (2010) berpendapat ada lima fungsi budaya kerja organisasi yang menonjol dan penting diaktualisasikan yakni;

- a. Penentu batas-batas perilaku; cara-cara berperilaku yang sesuai dengan tuntutan budaya kerja
- b. Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi; rasa turut memiliki organisasi akan lebih dapat menjaga citra organisasi tersebut

- c. Penumbuhan komitmen; dengan adanya rasa memiliki akan menumbuhkan komitmen untuk berbuat yang terbaik bagi organisasi
- d. Pemeliharaan stabilitas organisasi; Produktivitas kerja akan terganggu jika kondisi organisasi tidak stabil
- e. Mekanisme pengawasan; pengawasan dilakukan secara sistematis dan jika sudah memungkinkan jauh lebih baik manfaatnya bila anggota organisasi sudah dapat melakukan pengendalian dan pemantauan diri sendiri.

Robbins (dalam Hakim, L. 2016), menyebutkan beberapa karakter yang menjadi elemen-elemen penting suatu budaya kerja bagi organisasi sekolah antara lain:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko; gaya kepemimpinan anggota organisasi untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko,
- b. Perhatian terhadap detail; anggota organisasi harus dapat memperhatikan ketepatan, analisa dan hal lain secara detail
- c. Orientasi terhadap hasil; out put suatu pekerjaan adalah hasil dengan tidak mengabaikan proses
- d. Orientasi terhadap individu; setiap keputusan perlu mempertimbangkan efeknya terhadap individu

Orientasi terhadap tim; aktivitas organisasi bukan berada di tangan perorangan

4. Komitmen

Dalam mewujudkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi di bukanlah pekerjaan mudah akan tetapi membutuhkan proses yang panjang. Menurut

Kuntari dan Salim (dalam Dewi, C. M. 2008) bahwa komitmen organisasi di Negara kita masih menjadi barang langka, susah diperoleh dan dipertahankan.

Pengertian mengenai komitmen terhadap organisasi menurut Steers (dalam Suseno, 2010) bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan kejadian dimana setiap akan tertarik terhadap (atau merupakan ketertarikan individu terhadap) tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen merupakan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan dari setiap organisasi.

Menurut Welsch dan La Van (dalam Riyadi dan Hasanah 2015) komitmen pada perusahaan adalah suatu perilaku yang penting untuk menilai loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan merupakan bentuk aktualitas karyawan terhadap perusahaan dengan mengikatkan diri dan menyumbangkan energy serta fikiran melalui aktifitas di perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen pada organisasi tidak hanya ditandai dengan loyalitas dan identifikasi diri yang positif pada perusahaan juga ditandai dengan adanya hubungan yang aktif dimana karyawan atas kesadaran diri bersedia mendedikasikan diri pada perusahaan dalam rangka pencapai dan eksistensi suatu organisasi menurut Steers (dalam Suseno, 2010).

Menurut Robbins (dalam Lubis 2015) menyatakan bahwa komitmen dalam organisasi adalah pernyataan sikap kerja pada perusahaan berupa perasaan kesukaan seseorang pada organisasi dan tetap bekerja pada pada organisasi tersebut. Unsur orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya membuat pekerja atas

kehendak sendiri memberikan sesuatu sebagai refleksi dukungan pada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi,

Djati dan Khusaini (dalam Tanuwibowo dan Sutanto 2014)) menyatakan kepedulian dan prestasi kerja di organisasi merupakan perwujudan komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi. Komitmen organisasi ditentukan oleh perilaku seseorang pada organisasi sebagai aktualisasi dari sikap karyawan.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan komitmen kuat karyawan untuk bertahan dalam organisasi dengan menerima nilai-nilai, tujuan organisasi serta melibatkan diri dalam pencapaian tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen organisasi secara psikologi dapat dibagi dalam 3 (tiga) skala berdasarkan aspek komitmen organisasi dari Meyer dan Herscovitch (dalam Srimulyani, 2009), yaitu :

- a. Affective commitment, berkaitan keinginan pegawai untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Continuance commitment, berkaitan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Normative commitment, berkaitan kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Ada dua hal yang dapat mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan yakni Personal predisposition dimana dalam penerimaan karyawan dipilih orang-orang yang memiliki komitmen pada perusahaan dan corporate intervention dimana

karyawan yang telah diterima di doktrin untuk memiliki komitmen pada organisasi Wiener (dalam Riyadi dan Hasanah 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers dan Porter (2011), terdiri dari :

a. Faktor Karakteristik Pekerjaan.

Penghargaan hakiki dari suatu pekerjaan terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan akan lebih mendorong motivasi internal jika memberi hasil yang mampu menopang pengembangan diri karyawan. Pekerjaan yang mampu menopang atau dapat mengembangkan diri karyawan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan. Ada beberapa aspek yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi komitmen anggota yang antara lain: (1) Tantangan pekerjaan yaitu variasi tantangan dan kemenarikan pekerjaan cenderung meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. (2) Keterpaksaan peran; keterpaksaan peran adalah kurangnya pengertian seorang karyawan mengenai hak dan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan; (3) Konflik peran: konflik peran berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, yang dimaksud konflik peran adalah perbedaan antara tuntutan pekerjaan dan perbedaan antara tuntutan fisik dan standar pribadi, nilai atau harapan individu atau karyawan.

b. Faktor Pengalaman Dalam Bekerja.

Pengalaman dalam bekerja merupakan suatu kekuatan sosial yang penting dalam mempengaruhi kelekatan psikologis individu dalam perusahaan. Faktor yang terlibat di sini berkaitan dengan sikap positif perusahaan, tingkat kepercayaan terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan menerima dan memeliharanya,

- merasakan adanya suatu kepentingan pribadi antara diri karyawan dengan perusahaan dan harapan-harapan karyawan dalam perusahaan.
- c. Faktor Usia.
- Bertambahnya usia seseorang akan semakin banyak pula pengalaman yang diterimanya, termasuk kegagalan dan keberhasilan. Di samping itu, berbagai macam tantangan dapat lebih bijaksana dan hati-hati dalam mengambil suatu keputusan termasuk pilihan terhadap pekerjaannya.
- d. Faktor Lama Kerja.
- Karyawan yang sudah lama bekerja, akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Apabila karyawan mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasinya.
- e. Faktor Ingin Berprestasi.
- Keinginan untuk berprestasi membuat seseorang menaruh harapan besar pada tempatnya bekerja serta memiliki kebanggaan dan ambisi umum pada organisasi.
- f. Faktor Tingkat Pendidikan.
- Faktor tingkat pendidikan sangat mempengaruhi seseorang dalam menguasai dan menyelesaikan pekerjaannya dibanding Seseorang yang berpendidikan rendah.

Dari uraian diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan antara lain faktor karakteristik pekerjaan, faktor pengalaman kerja, faktor usia, faktor masa kerja, faktor motif berprestasi, tingkat pendidikan. Hal lain yang

dapat mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan yakni Personal predisposition dimana dalam penerimaan karyawan dipilih orang-orang yang memiliki komitmen pada perusahaan dan corporate intervention dimana karyawan yang telah diterima di doktrin untuk memiliki komitmen pada organisasi

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada berbagai literatur yang mendukung sebagai acuan untuk menegaskan dan menguatkan teori yang dipakai dalam penelitian ini. Selain menggunakan buku dan jurnal dari internet, peneliti juga merujuk dari berbagai penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam memperkuat teori dalam penelitian ini yaitu :

1. Hendriawan dkk (2014), dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan kesimpulan yang di dapat Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. RM. Gardhika Riza Pradana (2012), dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)". Tujuan penelitian ini adalah 1). Mengetahui budaya kerja yang diterapkan di Koperasi Kareb Bojonegoro, 2). Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kareb Bojonegoro. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (purposive) yaitu di Koperasi Kareb

Bojonegoro, Jl. Basuki Rachmad No. 7 Bojonegoro. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan metode purposive sampling adalah 97 responden yang terdiri dari seluruh total karyawan tetap, dengan menggunakan rumus Slovin didapatkan jumlah responden sebesar 31. Teknik pengambilan responden digunakan teknik simple random sampling. Metode analisis data yaitu menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif yang digunakan yaitu menggunakan serangkaian analisis asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bayu Saputra (2013), dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Kantor Cabang Pontianak”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kantor Cabang Pontianak. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan yang lain dan kesimpulan yang di dapat adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kantor Cabang Pontianak.

C. Kerangka Berfikir

Gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan demikian jika gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen ini dihubungkan terhadap kinerja pegawai maka akan

diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik pula. Pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Widyatmini dan Hakim (2008) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan organisasi. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hendriawan dkk (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Triguno, (dalam Sulistiani, 2014), bahwa Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”. Selain itu menurut Sulaksono, (2002) budaya kerja adalah “the way we are doing here” artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan

berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh RM. Gardhika Riza Pradana. (2012), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan

3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Menurut bernardin (dalam Jannah, 2016), kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai mempunyai Komitmen kerja tinggi, maka mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Selain itu menurut Handoko (2011) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen terhadap organisasi. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bayu Saputra (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

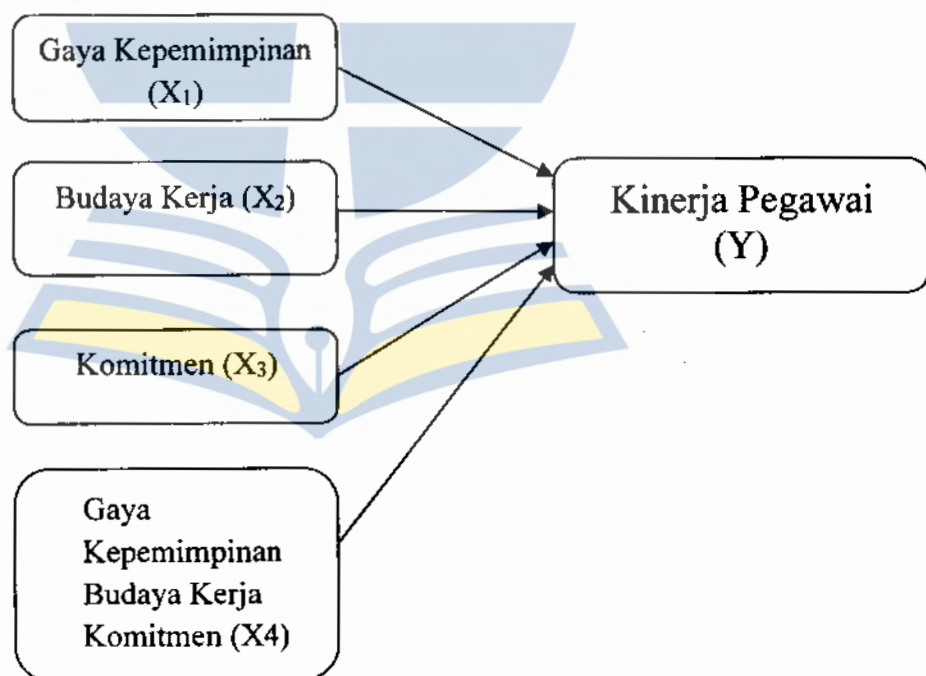
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Widyatmini dan Hakim (2008) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan organisasi. Menurut Sulaksono, (2012) budaya kerja adalah 'the way we are doing here" artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai

perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Menurut Handoko (2011) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen terhadap organisasi.

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai, maka dibuatlah suatu kerangka pikir. Gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), maka pengaruh antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Adapun Rumusan Hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
2. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
3. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
4. Gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

D. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Operasional variabel pada penelitian ini adalah definisi operasional pada table dibawah ini :

Tabel 2.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
1	Gaya kepemimpinan (X1) Mariam, R. (2009)	Perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja dan profesionalitas pegawai	1. Mengarahkan 2. Mendukung 3. Mendelegasikan 4. Konsultasi	Skala Likert 5,4,3,2,1
2	Budaya kerja (X2) Robbins (dalam Hakim, L. 2016)	Suatu kebiasaan, sikap, perilaku dalam bekerja, tradisi yang dilakukan oleh pegawai dalam	1. Inovasi 2. Detail 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap individu	Skala Likert 5,4,3,2,1

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
		melaksanakan tugasnya	5. Orientasi terhadap tim	
3	Komitmen (X3) Meyer dan Hersovitch (dalam Srimulyani, (2009))	Totalitas perilaku pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan instansi tempat kerjanya	1. Komitmen afektif 2. Berkelanjutan 3. Komitmen normatif	Skala Likert 5,4,3,2,1
4	Kinerja pegawai (Y) Mathis dan Jackson, (dalam Lestari, S. 2015)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Komitmen kerja 4. Keandalan 5. Kehadiran 6. Kemampuan bekerja sama	Skala Likert 5,4,3,2,1



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan setiap variabel. Peneliti akan menjelaskan hipotesis adanya pengaruh dari setiap variabel yang diteliti yakni pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dan direncanakan selama 1 (satu) Bulan, yaitu mulai dari awal Bulan Desember sampai dengan akhir Desember 2018 atau sampai data yang diperlukan cukup terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung.

B. Populasi dan Sampel

Mengingat pentingnya Populasi dan sampel dalam suatu penelitian, berikut dijelaskan pengertian dari Populasi dan sampel :

1. Populasi

Populasi penelitian merupakan kumpulan individu dengan karakteristik khas yang dijadikan sumber data penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik khas dan

dijadikan sumber data penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2009).

Subjek penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 270 populasi.

2. Sampel

Sampel merupakan kelompok kecil yang diambil dari populasi yang akan diteliti. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2013) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidaktelitian ditetapkan sebesar 10 %, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar :

$$\frac{270}{1 + 270 (0.10)^2}$$

$$n = \frac{270}{1 + 270 (0.10)^2} = 72.98 \text{ dibulatkan menjadi } 73$$

Atas dasar perhitungan diatas, maka sampel yang harus diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 73 responden.

C. Instrumen Penelitian

Instumen penelitian merupakan metode penelitian dengan mengambil data primer dari lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, adapun instrument penelitian ini dilakukan melalui :

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengambilan data dengan cara mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

2. Wawancara

Wawancara dengan tanya jawab langsung pada narasumber sehingga data yang diperoleh langsung dari responden dengan mengajukan pertanyaan yang sistematis dalam hal ini pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

3. Kuisisioner

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Jenis Pertanyaan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima pilihan jawaban, setiap jawaban diberi skor 1 s/d 5. Dalam

pengukuran menggunakan skala likert dengan membagi 5 jawaban setiap responden.

Skor tiap tingkatan jawaban sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5
2. Jawaban Setuju (S) skor 4
3. Jawaban Netral/ragu-ragu (N) skor 3
4. Jawaban Tidak setuju (TS) skor 2
5. Jawaban Sangat tidak setuju (STS) skor 1

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik sebagai mendukung kelengkapan data yang lain pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara pengumpulan data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

2. Data sekunder

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data sekunder adalah data yang yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga/organisasi atau pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data dari Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat yang berupa data-data tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

E. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil Kuesioner yang telah dikumpulkan diuji validitas dan reliabilitasnya dengan mengujicoba kuesioner dengan sampel uji coba sehingga diketahui validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengetahui instrument yang digunakan apakah sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin dicapai, apabila nilai validitas semakin tinggi maka hasil tes yang dilakukan semakin tepat sasaran.

Uji Validitas instrument menggunakan *statistical product and service solution (SPSS) versi 20,0 for windows* dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan r_{tabel} . Hasil uji validitas terhadap instrumen *gaya kepemimpinan* didapatkan

output r_{hitung} , nilai r_{hitung} kemudian dibanding dengan r_{tabel} . Menurut Ghozali (2009), Suatu kuisisioner dikatakan valid atau signifikan apabila harga $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), seperti Tabel 3.1 (Rekap perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}) sehingga dapat diketahui kuisisioner yang valid dan drop.

Tabel 3.1 Rekap Perbandingan R_{hitung} Dan R_{tabel} Untuk Instrumen Gaya Kepemimpinan

No. Kuisisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,838	0,2957	Valid
2.	0,793	0,2957	Valid
3.	0,805	0,2957	Valid
4.	0,750	0,2957	Valid

Keterangan : Hasil Pengolahan Data 2019

Dari Tabel 3.1 diatas, dapat diketahui bahwa item soal kuisisioner nomor 1 sampai nomor 4, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang menandakan item tersebut valid.

Hasil uji validitas terhadap instrumen Budaya kerja dapat disajikan pada tabel 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.2 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen Budaya Kerja

No. Kuisisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,646	0,2957	Valid
2.	0,810	0,2957	Valid
3.	0,694	0,2957	Valid
4.	0,785	0,2957	Valid
5.	0,661	0,2957	Valid

Keterangan : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel diatas, kuisisioner nomor 1 sampai nomor 5, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang menandakan item tersebut valid.

Hasil uji validitas terhadap instrumen Komitmen dapat disajikan pada tabel 3.3 dibawah ini.

Tabel 3.3 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen Komitmen

No. Kuisisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,733	0,2957	Valid
2.	0,795	0,2957	Valid
3.	0,726	0,2957	Valid

Keterangan : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan Tabel diatas, kuisisioner 1 sampai nomor 3, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang menandakan item tersebut valid.

Hasil uji validitas terhadap instrumen Kinerja dapat disajikan pada tabel 3.4 dibawah ini.

Tabel 3.4 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen Kinerja

No. Kuisisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,702	0,2957	Valid
2.	0,731	0,2957	Valid
3.	0,765	0,2957	Valid
4.	0,722	0,2957	Valid
5.	0,763	0,2957	Valid
6.	0,688	0,2957	Valid

Keterangan : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan Tabel diatas, kuisisioner 1 sampai nomor 6, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang menandakan item tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Pengukuran ini memiliki reliabilitas tinggi merupakan pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (reliabel). Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Alpha Cronbach*, jika angka reliabilitas besar dari nilai signifikansi ($p < 0,05$), maka instrument tersebut dikatakan reliabel, demikian sebaliknya, jika angka reliabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi ($p < 0,05$) maka dikatakan tidak reliabel. (Arikunto, 2010). Menurut Nunnally (dalam Ghozali 2009) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0.60 .

Hasil uji Reliabilitas instrumen pada setiap variabel menggunakan *statistical product and service solution (SPSS) versi 20,0 for windows* dapat disajikan pada tabel 3.5 dibawah ini.

Tabel 3.5. Rekap Hasil analisis Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, komitmen Dan Kinerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0.806	4	Reliabel
2.	Budaya kerja	0.769	5	Reliabel
3.	Komitmen	0.601	3	Reliabel
3.	Kinerja	0.820	6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Dari Tabel 3.5 diatas menunjukkan bawah semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach'* diatas 0,60 atau hasil pengukuran semua variabel memiliki nilai *reliabel*.

2. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Uji persyaratan analisis digunakan untuk mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Untuk analisis regresi linear berganda adapun pengujian yang sering digunakan, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui/melihat apakah data pada setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas dapat digunakan *kolomogrof-*

Smirnov test. Jika nilai signifikan pada uji *kolomogrof-Smirnov test* > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa residual adalah normal (Sunyoto, 2009). Kriteria pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Z atau nilai D lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Z atau D lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil olah data pada *statistical product and service solution (SPSS) versi 20,0 for windows*, diperoleh hasil uji normalitas, pada Tabel 3.6, berikut :

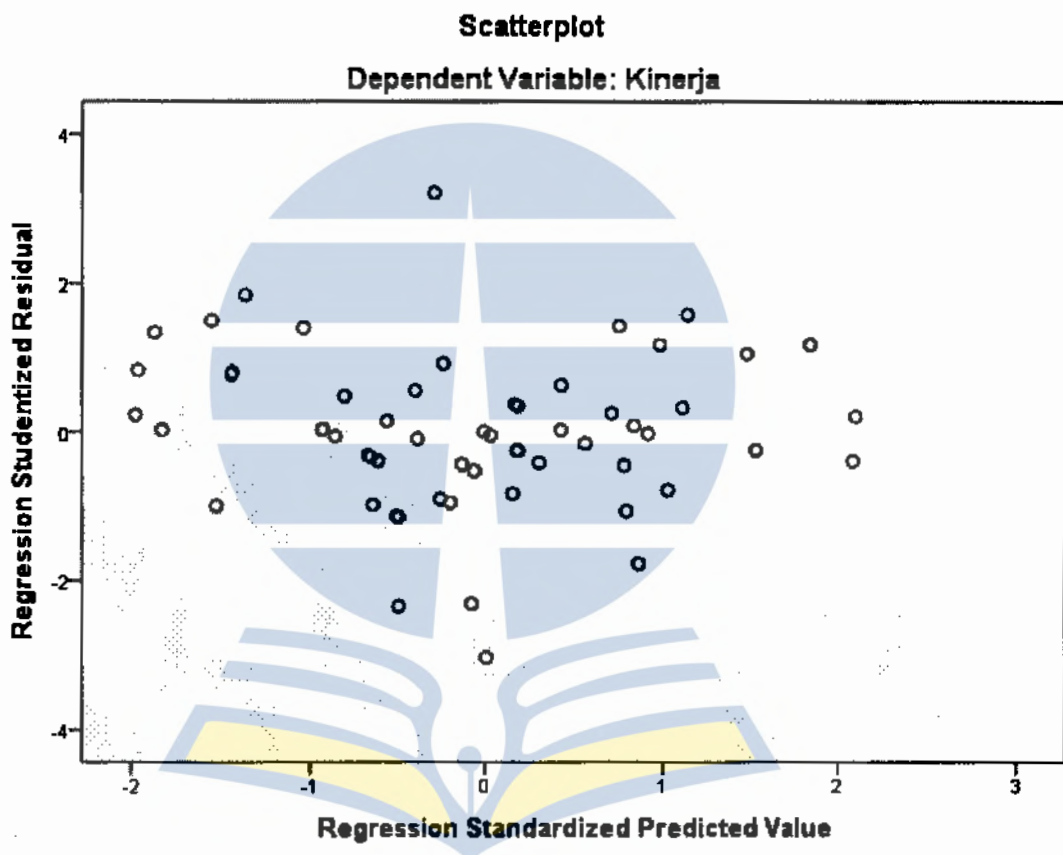
Tabel 3.6. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Z	Nilai D	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	1,323	0,105	Terdistribusi normal
2.	Budaya Organisasi	1,020	0,114	Terdistribusi normal
3.	Komitmen	1, 579	0,185	Terdistribusi normal
4.	Kinerja	1, 246	0,096	Terdistribusi normal

Hasil analisis variabel Gaya Kepemimpinan didapatkan nilai $Z = 1,323 > 0.05$ dan nilai D (*Absolut*) = $0.105 > 0.05$, pada variabel Budaya Kerja didapatkan nilai $Z = 1,020 > 0,05$ dan nilai $D = 0,114$ dan Komitmen didapatkan nilai $Z = 1,579 > 0.05$ dan nilai D (*Absolut*) = $0.185 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berkategori normal atau terdistribusi normal. Untuk variabel kinerja didapatkan nilai $Z = 1.246 > 0.05$ dan nilai D (*Absolut*) = $0.096 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berkategori normal atau terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot.



Gambar 3.1 Grafik Scatterplot

Dari gambar 3.1 menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan atas angka nol pada sumbu Y dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam model. Multikolinearitas terjadi jika terdapat hubungan linier antara independen variabel yang dilibatkan dalam model. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai toleran dan *variance inflation factor* (VIF), (Ghozali, 2009). Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai toleransi lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 maka data yang tidak terkena multikolinearitas.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan *statistical product and service solution (SPSS) versi 20,0 for windows* maka diperoleh nilai VIF X_1 adalah 1.492 dan nilai VIF X_2 adalah 1.436, dan VIF X_3 adalah 1,111 dari hasil tersebut semuanya lebih kecil dari 10, sehingga tidak ada masalah multikolinearitas.

a. Uji linieritas

Teknik pengujian linieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tabel anova pada hasil pengolahan dengan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows*. Kriteria pengujian sebagai berikut.

- 1) Jika nilai *linierity* lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka asumsi linieritas regresi terpenuhi.
- 2) Jika nilai *linierity* lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka asumsi linieritas regresi tidak terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS *versi 20,0 for windows* untuk uji linieritas antara variabel kompetensi dengan kinerja, gaya

kepemimpinan kerja dengan kinerja dan antara budaya kerja dan kinerja, didapatkan hasil sesuai dengan Tabel 3.7, sebagai berikut :

Tabel 3.7 Hasil Uji Linieritas Variabel

No	Variabel	Nilai <i>deviation linierity</i>	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpin – Kinerja	0,000	Linear
2.	Budaya Kerja – Kinerja	0,000	Linear
3.	Komitmen – Kinerja	0,000	Linier

Sumber: Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan kinerja diperoleh nilai *Linearity* lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dengan variabel kinerja bersifat linear. Untuk hasil variabel Budaya Organisasi dengan kinerja diperoleh nilai *Linearity* lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dengan variabel kinerja bersifat linear. Hasil uji linieritas antara variabel Komitmen dan variabel kinerja diperoleh nilai *Linearity* lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen dengan variabel kinerja bersifat linear.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa adanya kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sarwono, 2006). Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian masing-masing variabel antara lain *Gaya Kepemimpinan* (X_1),

Budaya Organisasi (X₂), Komitmen (X₃) dan kinerja (Y). Prosedur menggunakan teknik analisis ini, sebagai berikut :

- a. Masukkan dalam Tabel setiap jawaban angket X₁, X₂, X₃ dan Y.
- b. Memberikan skor setiap jawaban berdasarkan skor yang telah ditetapkan.
- c. Setiap jawaban responden dijumlahkan.
- d. Gunakan rumus sebagai berikut :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

DP : Deskriptif presentase (%)
 n : jumlah nilai yang diperoleh
 N : jumlah nilai ideal

Dari hasil perhitungan deskriptif persentase dibuat kriteria penilaian yang disusun berdasarkan rentang persentase dan memberikan makna masing-masing rentang tersebut. Rentang (interval) persentase total skor dan kriteria (makna) setiap rentang dapat dilihat pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8 Rentang Persentase Skor dan Kriteria

No	Rentang Persentase Skor Total (%)	Kriteria
1	86,00 – 100	Sangat baik
2	71,00 – 85,99	Baik
3	56,00 – 70,99	Cukup Baik
4	41,00 – 55,99	Kurang Baik
5	0 – 40,99	Sangat kurang

Sumber : Hasil Olah Data 2019

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pada proposal ini terdapat tiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Persamaannya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana,

Y	= Kinerja Pegawai
α	= konstanta
X_1	= variabel <i>Gaya Kepemimpinan</i>
X_2	= variabel Budaya Kerja
X_3	= variabel Komitmen
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien korelasi

5. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Untuk mengukur sejauhmana kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen maka dihitung koefisien determinasi (R^2). Besar koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 – 1. Jika koefisien determinasi bernilai 0 hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

6. Uji Hipotesis

1. Uji f (uji simultan)

Uji f (uji simultan) digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Pada proposal penelitian ini akan dilihat apakah variabel independen yaitu *Gaya Kepemimpinan* (X_1), *Budaya Kerja* (X_2) dan *Komitmen* (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (dependen), yaitu :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel dependen.

2. Uji - t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel independen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Pada proposal penelitian ini akan dilihat apakah variabel independen yaitu *Gaya Kepemimpinan* (X_1), *Budaya Kerja* (X_2) dan *Komitmen* (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS, yaitu :

- a. H_0 diterima jika hasil t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) atau ($0,05 \leq sig.$).
- b. H_0 ditolak dan H_1 diterima Jika hasil t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau ($0,05 \geq sig.$).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas membantu Gubernur melakukan urusan pemerintahan di bidang pertanian meliputi sarana dan prasarana, tanaman pangan dan hortikultura, peternakan dan kesehatan hewan, penyuluhan pertanian, produksi perkebunan, perbenihan dan perlindungan perkebunan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud diatas, menyelenggarakan fungsi: (1) penyelenggaraan perumusan kebijakan di bidang sarana dan prasarana, tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan serta penyuluhan pertanian; (2) penyelenggaraan penyusunan program penyuluhan pertanian; (3) penyelenggaraan penataan prasarana pertanian; (4) penyelenggaraan pengawasan mutu dan peredaran benih tanaman, benih/bibit ternak dan hijauan pakan ternak; (5) penyelenggaraan pengawasan sarana pertanian; (6) penyelenggaraan pembinaan produksi di bidang pertanian; (7) penyelenggaraan pengendalian dan penanggulangan hama penyakit tanaman dan penyakit hewan; (8) penyelenggaraan pengendalian dan penanggulangan bencana alam; (9) penyelenggaraan pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian; (10) penyelenggaraan penyuluhan pertanian; (11) penyelenggaraan pemberian izin usaha/rekomendasi teknis pertanian; (12) penyelenggaraan pemantauan dan

evaluasi di bidang pertanian; (13) penyelenggaraan pelaksanaan administrasi Dinas Pertanian; dan (14) pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Responden dalam penelitian ini adalah sampel pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 73 orang. Gambaran umum meliputi data tentang Jabatan, pendidikan, usia, jenis kelamin pegawai dan masa kerja.

Karakteristik responden berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pertanian sudah mewakili semua tingkatan jabatan mulai dari staf, kepala seksi dan kepala Bidang yang dapat dilihat pada Tabel. 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Kategori Jabatan	Frekuensi Orang	Persentase (%)
Staf	52	71,23
Kepala Seksi	15	20,55
Kepala Bidang	6	8,22
Jumlah	73	100

Sumber : Olahan Penulis 2019

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden terwakili dari semua Jabatan pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Sebagian besar responden yakni 52 orang atau 71,23% adalah Staf, untuk pegawai dengan Jabatan Kepala Seksi berjumlah 15 orang atau 20,55% dan untuk pegawai dengan jabatan Kepala Bidang berjumlah 6 Orang atau 8,22%.

Karakteristik responden pada Dinas Pertanian berdasarkan tingkat pendidikan seperti pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	SMU/Sederajat	10	13,70
2.	Diploma	3	4,11
3.	Sarjana (S1)	45	61,64
4.	Pascasarjana (S2)	15	20,55
Jumlah		73	100

Sumber : Olahan Penulis 2019

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (61,64%) memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), 15 orang responden (20,55%) berpendidikan Pascasarjana (S2), 3 orang responden (4,11%) berpendidikan Diploma dan 10 orang responden (13,70%) berpendidikan SMU/Sederajat. Berdasarkan tingkat pendidikan maka untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat perlu dilakukan melalui peningkatan kualifikasi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin seperti pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	34	46,57
2.	Perempuan	39	53,43
Jumlah		73	100

Sumber : Olahan Penulis 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sebagian besar perempuan yaitu berjumlah 39 orang atau 53,43% sedangkan laki-laki sebanyak 34 orang atau 46,57%. Dengan melihat komposisi pegawai yang demikian, maka dapat ditemukan permasalahan pekerjaan yang berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin seperti pelaksanaan pekerjaan teknis lapangan dan berkaitan dengan administrasi maupun pembinaan kepada masyarakat.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	Di bawah 30	19	26,03
2.	31 – 35	13	17,81
3.	36 – 40	12	16,44
4.	41 – 45	11	15,07
5.	46-50	7	9,58
6.	51 Tahun ke Atas	11	15,07
Jumlah		73	100

Sumber : Olahan Penulis 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden terwakili dari semua kategori usia. Sebagian besar responden yakni 19 orang (26,03%) berada pada kategori usia dibawah 30 tahun, pada kategori usia 31 - 35 tahun sebanyak 13 orang (17,81%), kategori usia 36 – 40 tahun sebanyak 12 Orang (16,44%), kategori 41-45 sebanyak 11 orang (15,07), kategori 46-50 tahun sebanyak 7 orang (9,58%) dan pada kategori usia di atas 51 tahun sebanyak 11 orang (15,07%). Pada kondisi kelompok usia diatas 30 tahun merupakan kelompok yang produktifitas kerja yang baik selain ini kelompok ini juga memiliki kematangan fisik maupun psikis dan adanya keseriusan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada kategori usia di bawah 30 Tahun hanya ada 19 orang responden, kelompok usia ini masih perlu dibina dan merupakan kelompok pegawai muda yang perlu banyak belajar tentang pekerjaan maupun sikap kerja dari kelompok umur diatasnya. Dari data juga menunjukkan bahwa beberapa pegawai pada Dinas Pertanian sudah memasuki usai hampir pensiun, hal ini juga berkaitan dengan kinerja pegawai yang semakin menurun saat memasuki usia masa pensiun.

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Gaya Kepemimpinan pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja dan profesionalitas pegawai. Untuk mengetahui sejauhmana Gaya kepemimpinan PimpinanDinas

Pertanian Provinsi Sulawesi Barat maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner yang disebar kepada 73 responden.

Hasil dari tanggapan responden terhadap kuisisioner untuk variabel Gaya kepemimpinan dapat ditunjukkan pada hasil penilaian responden terhadap variabel Gaya kepemimpinan, adalah 1.146 dengan persentase sebesar 78,49 %. Secara terperinci hasil tanggapan responden disajikan dalam Tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan Kuesioner Gaya kepemimpinan

Item Pertanyaan	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor	Mean	Ket
		5	4	3	2	1				
1	Frekwensi	16	48	8	1	0	73	298	4,08	Mengarahkan
	%	21,92	65,75	10,96	1,37	0,00	100,00	81,64		
2	Frekwensi	4	36	31	2	0	73	261	3,58	Mendukung
	%	5,48	49,32	42,47	2,74	0,00	100,00	71,51		
3	Frekwensi	16	40	16	1	0	73	290	3,97	Mendelegasikan
	%	21,92	54,79	21,92	1,37	0,00	100,00	79,45		
4	Frekwensi	17	45	10	1	0	73	297	4,07	Konsultasi
	%	23,29	61,64	13,70	1,37	0,00	100,00	81,37		
								1146		
								78,49		

Sumber : Hasil olahan Penulis 2019

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa indikator Mendukung memiliki skor paling rendah yaitu 261 atau persentase skor sebesar 71,51% berada pada kategori baik. Indikator mendukung dibutuhkan seorang pimpinan untuk memotivasi diri pegawai untuk bekerja lebih baik. Untuk indikator mengarahkan dengan tingkat

presentase skor sebesar 81,64 masuk dalam kategori baik dan merupakan indikator yang paling tinggi dari indikator lainnya. Indikator Mengarahkanyaitu Pimpinan memberikan intruksi tertentu dan mengawasi dari dekat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai.

Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Pimpinan pada Dinas Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkatan yang baik dan perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan sehingga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

2. Gambaran Umum Budaya Kerja pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Budaya kerja didefinisikan sebagai suatu kebiasaan, sikap, perilaku dalam bekerja, tradisi yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja pegawai pada DinasDinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 73 responden.

Hasil dari tanggapan responden terhadap kuesioner untuk variabel BudayaKerja dapat ditunjukkan dengan nilai 1404 atau 76,93%. Hasil tanggapan responden secara rinci disajikan dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan Kuesioner Budaya Kerja

Item Pertanyaan	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor	Mean	Ket
		5	4	3	2	1				
1	Frekwensi	22	43	7	1	0	73	305	4,18	Inovasi
	%	30,14	58,90	9,59	1,37	0,00	100,00	83,56		
2	Frekwensi	9	40	22	1	1	73	274	3,75	Detail
	%	12,33	54,79	30,14	1,37	1,37	100,00	75,07		
3	Frekwensi	6	43	21	2	1	73	270	3,70	Orientasi terhadap hasil
	%	8,22	58,90	28,77	2,74	1,37	100,00	73,97		
4	Frekwensi	6	35	27	5	0	73	261	3,58	Orientasi terhadap Individu
	%	8,22	47,95	36,99	6,85	0,00	100,00	71,51		
5	Frekwensi	12	53	6	2	0	73	294	4,03	Orientasi terhadap Tim
	%	16,44	72,60	8,22	2,74	0,00	100,00	80,55		
								1,404		
								76,93		

Sumber: Hasil olahan Penulis 2019

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator pada budaya kerja semuanya dalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai yang paling rendah adalah orientasi terhadap individu dengan skor 261 atau 71,51%. Orientasi terhadap individu dalam budaya kerja Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat kurang diperlukan karena OPD sifatnya pelayanan kepada masyarakat sehingga diperlukan budaya kerja yang berorientasi pada tim.

Dari hasil perhitungan diatas, indikator inovasi memiliki skor tertinggi yaitu sebesar 305 atau 83,56% (kategori baik). Inovasi setiap pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sangat diperlukan dalam mengawal dan mendampingi

pelaku utama dan pelaku usaha pertanian sehingga Provinsi Sulawesi Barat dapat mendukung program Kementerian Pertanian untuk swasembada Pangan.

Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja pegawai pada Dinas Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkatan yang baik, maka perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Gambaran Umum Komitmen Pegawai pada Dinas Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Komitmen kerja merupakan totalitas perilaku pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan instansi tempat kerjanya. Indikator yang digunakan dalam komitmen adalah Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh komitmen pegawai pada Dinas Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 73 responden.

Hasil dari tanggapan responden terhadap kuesioner untuk variabel Komitmen kerja dapat ditunjukkan dengan nilai 612 (83,26%). Secara rinci hasil tanggapan responden disajikan dalam Tabel 4.7 yang dapat menggambarkan indikator Komitmen kerja memiliki nilai baik.

Tabel 4.7 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan Kuisisioner Variabel Komitmen

Item Pertanyaan	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor	Mean	Ket
		5	4	3	2	1				
1	Frekwensi	12	54	6	1	0	73	296	4,05	Komitmen afektif
	%	16,44	73,97	8,22	1,37	0,00	100,00	81,10		
2	Frekwensi	27	38	8	0	0	73	311	4,26	Komitmen berkelanjutan
	%	36,99	52,05	10,96	0,00	0,00	100,00	85,21		
3	Frekwensi	18	43	10	1	1	73	294	4,03	Komitmen Normatif
	%	24,66	58,90	13,70	1,37	1,37	100,00	80,55		
								901		
								82,28		

Sumber: Hasil olahan Penulis 2019

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa indikator komitmen semuanya dalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai yang paling rendah adalah komitmen normatif dengan skor 294 atau 80,55%. Indikator komitmen normatif terjadi disebabkan oleh pengaruh orang lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Indikator komitmen berkelanjutan dengan skor 311 atau 85,21% menunjukkan bahwa pegawai tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasi manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain atau organisasi lain.

Indikator komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Dari hasil perhitungan didapat tingkat presentase skor sebesar 296 atau 81,10% dalam kategori baik. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan memajukan organisasi secara bersama.

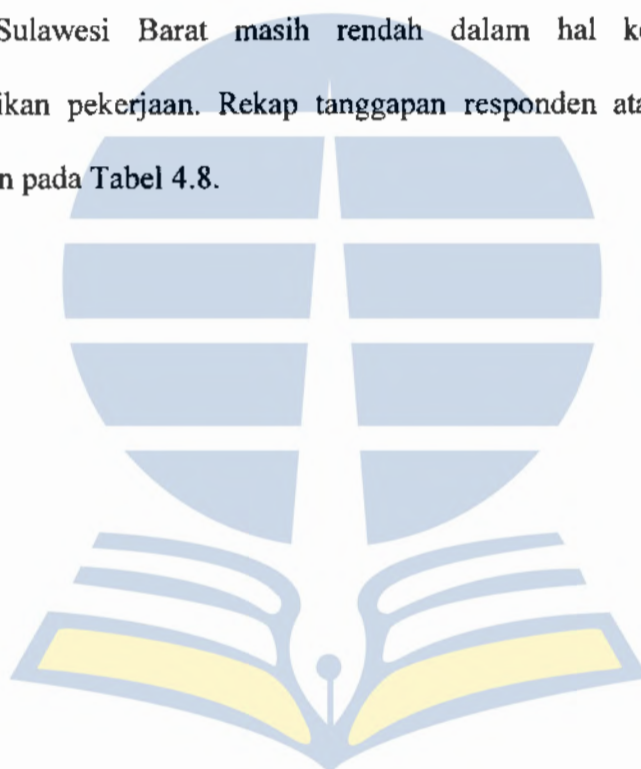
Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen pegawai pada Dinas Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkatan yang baik, maka perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Gambaran Umum Kinerja Pegawai pada Dinas Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, kemandirian dan hubungan kerja dalam bekerja. Data skor kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dilakukan dengan kuisioner terhadap pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 73 Orang.

Data hasil tanggapan responden disajikan dalam sebuah tabel yang dapat menggambarkan indikator kinerja yang sudah memiliki nilai yang tinggi untuk tetap dipertahankan bahkan diperbaiki untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Hasil tanggapan responden pada Tabel 4.8 menunjukkan secara umum bahwa semua indikator kinerja pegawai pada Dinas Dinas Pertanian menunjukkan hasil baik, akan tetapi pada kondisi tertentu ada indikator yang memiliki persentase yang lebih rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya maupun dari indikator rata-rata yaitu dengan persentase 85,95 %. Pada indikator inovasi memiliki skor paling rendah

yaitu persentase skor sebesar 79,18% , untuk indikator keakuratan kerja dengan persentase skor sebesar 83,27%, pada indikator pemahaman atas tupoksi menunjukkan persentase skor sebesar 84,08 %. Untuk indikator kerjasama dan kecepatan kerja sudah mempunyai persentase skor yang tinggi dibandingkan dengan persentase skor rata-rata kinerja, yaitu indikator kerjasama mempunyai persentase skor sebesar 91,02% dan indikator kecepatan kerja mempunyai persentase skor sebesar 92,24%. Dari hasil tersebut meskipun indikator kecepatan kerja sudah masuk dalam kategori sangat baik akan tetapi dari hasil tanggapan setiap responden masih ada nilai yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai pada Dinas Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat masih rendah dalam hal ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Rekap tanggapan responden atas pertanyaan kuisisioner ditunjukkan pada Tabel 4.8.



Tabel 4.8. Rekap nilai tanggapan responden atas pertanyaan kuisisioner variabel kinerja

Item Pertanyaan	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor	Mean	Ket
		5	4	3	2	1				
1	Frekwensi	14	53	6	0	0	73	300	4,11	Kualitas Kerja
	%	19,18	72,60	8,22	0,00	0,00	100,00	84,08		
2	Frekwensi	14	50	8	1	0	73	296	4,05	Kuantitas
	%	19,18	68,49	10,96	1,37	0,00	100,00	81,10		
3	Frekwensi	17	41	14	1	0	73	291	3,99	Komitmen Kerja
	%	23,29	56,16	19,18	1,37	0,00	100,00	79,73		
4	Frekwensi	8	46	19	0	0	73	281	3,85	Keandalan
	%	10,96	63,01	26,03	0,00	0,00	100,00	76,99		
5	Frekwensi	11	35	26	0	1	73	274	3,75	Kehadiran
	%	15,07	47,95	35,62	0,00	1,37	100,00	75,07		
6	Frekwensi	23	45	4	1	0	73	309	4,23	Kemampuan Bekerja Sama
	%	31,51	61,64	5,48	1,37	0,00	100,00	84,66		
								1751		
								79,95		

Sumber: Olahan Penulis 2019

Dari hasil rekap tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada DinasDinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sudah berada pada kategori baik. Indikator kehadiran memiliki skor yang paling rendah yaitu 274 atau 75,07% sedangkan indikator kemampuan bekerja sama memiliki skor tertinggi yaitu 309 atau 84,66%.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Sebagaimana hipotesis yang pertama pada penelitian ini adanya pengaruh signifikan dan positif secara langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Oleh karena itu diduga Apabila gaya kepemimpinan pegawai baik maka kinerja pegawai tersebut akan baik pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan pegawai itu kurang baik maka kinerja pegawai tersebut pasti akan rendah juga. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kinerja (Y) secara parsial di uji secara statistik dengan hipotesis :

H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

H_0 : $\beta X_1 = 0$

H_1 : $\beta X_1 \neq 0$

Hasil uji-t bisa dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji-t) $X_1 - Y$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	2,146	2,103	1,021	0,311
	X1_(Gaya Kepemimpinan)	0,421	0,116	0,318	0,001

a. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

Sumber : Olah Data 2019

Hasil analisis regresi menggunakan *statistical product and service (SPSS) versi 20,0 for windows* parsial (uji-t) sesuai pada Tabel 4.9, nilai $t_{hitung} = 3,631$ dibandingkan dengan $t_{tabel} = 1,666$. Nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) lebih besar dari t_{tabel} atau $3,631 > 1,66$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan melihat hasil yaitu hipotesis penelitian ini diterima jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang langsung dan signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} ($3,631 > 1,66$) dan ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan *gaya kepemimpinan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Hendriawan dkk (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

6. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Sebagaimana hipotesis yang didasari pada penelitian ini, yaitu adanya pengaruh signifikan dan positif secara langsung antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Oleh karena itu diduga Apabila Budaya kerja pegawai baik maka kinerja pegawai tersebut akan baik pula sebaliknya jika Budaya Kerja pegawai itu kurang baik maka kinerja pegawai tersebut pasti akan rendah juga. Variabel Budaya kerja (X_2) dan kinerja (Y) secara parsial di uji secara statistik dengan hipotesis :

H_0 : tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

H_0 : $\beta X_2 = 0$

H_1 : $\beta X_2 \neq 0$

Hasil uji-t bisa dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji-t) $X_2 - Y$

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,146	2,103		1,021	0,311
	X2_Budaya Kerja)	0,543	0,095	0,492	5,730	0,000

a. Dependent Variable: Y_(Kinerja)
Sumber : Olah Data 2019

Hasil analisis regresi menggunakan *statistical product and service (SPSS) versi 20,0 for windows* parsial (uji-t) pada Tabel 4.10, nilai $t_{hitung} = 5,730$ dibandingkan dengan $t_{tabel} = 1,666$. Nilai t_{hitung} variabel budaya kerja (X_2) lebih besar dari t_{tabel} atau $5,730 > 1,666$, jadi H_1 diterima. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan melihat hasil yaitu hipotesis penelitian ini diterima jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang langsung dan signifikan variabel budaya kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} $5,730 > 1,666$ dan $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Sebagaimana hipotesis yang didasari pada penelitian ini, adanya pengaruh signifikan dan positif secara langsung antara komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Oleh karena itu diduga Apabila komitmen pegawai baik maka kinerja pegawai tersebut akan baik pula sebaliknya jika komitmen pegawai itu kurang baik maka kinerja pegawai tersebut pasti akan rendah juga. Variabel komitmen (X_3) dan kinerja (Y) secara parsial di uji secara statistik dengan hipotesis :

H_0 : tidak adanya pengaruh yang signifikan dan positif komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

H_0 : $\beta X_2 = 0$

H_1 : $\beta X_2 \neq 0$

Hasil uji-t bisa dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Parsial (Uji-t) $X_3 - Y$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,146	2,103		1,021	0,311
X3_Komitmen)	0,390	1,142	0,207	2,740	0,008

a. Dependent Variable: Y_(Komitmen)

Sumber : Olah Data 2019

Hasil analisis regresi menggunakan *statistical product and service (SPSS) versi 20,0 for windows* parsial (uji-t) pada Tabel 4.11, nilai $t_{hitung} = 2,740$ dibandingkan dengan $t_{tabel} = 1,666$. Nilai t_{hitung} variabel komitmen (X_3) lebih besar dari t_{tabel} atau $2,740 > 1,666$, jadi H_1 diterima. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,008 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan melihat hasil yaitu hipotesis penelitian ini diterima jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang langsung dan signifikan variabel komitmen (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} , $2,740 > 1,666$ dan $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang diajukan adalah “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Sulawesi Barat”, Oleh karena itu diduga Apabila Gaya kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen pegawai baik maka kinerja pegawai tersebut akan baik pula sebaliknya jika Gaya kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen pegawai itu kurang baik maka kinerja pegawai tersebut pasti akan rendah juga. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2), komitmen (X_3) dan kinerja (Y) secara Simultan di uji secara statistik dengan hipotesis :

H_0 : tidak adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

H_0 : $\beta X_1 : \beta X_2 : \beta X_3 = 0$

H_1 : $\beta X_1 : \beta X_2 : \beta X_3 \neq 0$

Hasil Uji F bisa dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil uji regresi (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,319	3	118,106	41.863	.000 ^b
	Residual	194,667	69	2,821		
	Total	548,986	72			

a. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

b. Predictors: (Constant), X3_(Komitmen) X2_(Budaya Kerja, X1_(Gaya Kepemimpinan)

Sumber : Olah Data 2019

Hasil analisis regresi menggunakan *statistical product and service (SPSS) versi 20,0 for windows* Simultan (uji-F) pada Tabel 4.12, didapatkan nilai F_{hitung} yaitu 41,863 pada signifikansi 0,000. Nilai $F_{hitung} = 41,863$ jika dibandingkan dengan $F_{tabel} = 2,73$ ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel} = 41,863 > 2,73$) dan nilai probabilitas $p = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) pada taraf kepercayaan 95%. Dengan melihat hasil probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya gaya kepemimpinan, budaya

kerja dan komitmen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Dari hasil analisis menggunakan SPSS versi 20,0 for windows maka diperoleh nilai *Coefficients*^a(Tabel 4.13) yang digunakan dalam persamaan regresi linear berganda.

Tabel 4.13 Koefisien hasil uji regresi ganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,146	2,103		1,021	,311
1 Gaya Kepemimpinan	0,421	0,116	0,318	3,631	0,001
Budaya Kerja	0,543	0,095	0,492	5,730	0,000
Komitmen	0,390	0,142	0,207	2,740	0,008

a. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$, sebagaimana pada tabel 4.13 diatas, Uji regresi linier berganda Variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya kerja (X_2) dan komitmen (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, didapatkan hasil koefisien β_1 yaitu 0,421, nilai koefisien β_2 adalah 0,543 dan koefisien β_3 adalah 0,390 sedangkan nilai konstanta sebesar 2,146. Dengan demikian bentuk pengaruh gaya kepemimpinan, Budaya Kerjadan komitmen secara bersama-

sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dapat dinyatakan dalam persamaan regresi liner berganda, sebagai berikut :

$$Y = 2,146 + 0,421X_1 + 0,543X_2 + 0,390X_3$$

Nilai koefisien sebesar 2,146 dapat diartikan apabila nilai variabel motivasi, komitmen dan fasilitas kerja tidak mengalami perubahan, maka 2,146 % merupakan data besaran peningkatan kinerja pegawai. Nilai variabel gaya kepemimpinan pegawai yaitu 0,421 menunjukkan arti apabila gaya kepemimpinan pegawai berubah 1% akan maka akan mempengaruhi nilai positif pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sebesar 42,1% dengan asumsi variabel yang lain yaitu budaya kerja dan komitmen tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan searah yaitu naiknya nilai gaya kepemimpinan pegawai 1% berpengaruh pada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,421%.

Koefisien regresi variabel budaya kerja sebesar 0,543 yang berarti setiap perubahan variabel budaya kerja sebesar 1% aka berpengaruh positif pada peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 54,3% dengan asumsi bahwa variabel yang lain yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai tidak terjadi perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh 1% berpengaruh pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,543% dan turunnya nilai budaya kerja sebesar 1% dapat menurunkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,543%.

Nilai variabel komitmen pegawai yaitu 0,390 menunjukkan arti apabila komitmen pegawai berubah 1% akan maka akan mempengaruhi nilai positif pada

peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sebesar 39 % dengan asumsi variabel yang lain yaitu budaya kerja dan gaya kepemimpinan tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan searah yaitu naiknya nilai gaya kepemimpinan pegawai 1% berpengaruh pada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,39%. Jadi bisa disimpulkan bahwa, nilai koefisien regresi liner berganda telah bernilai positif yang dapat diartikan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

9. Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) dalam suatu regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Analisis determinasi ini untuk membuktikan seberapa besar persentase varians variabel independen digunakan mampu menjelaskan variansi variabel dependen. Hasil analisis determinasi tingkat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), Budaya kerja (X_2), dan komitmen (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows seperti* pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,803 ^a	0,645	0,630	1,680

a. Predictors: (Constant), X3_(Komitmen) X2_(Budaya Kerja, X1_(Gaya Kepemimpinan)

b. Dependent Variable: Y_(Kinerja)

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa tingkat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), budaya kerja (X_2) dan komitmen (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dilihat pada tabel 4.14 nilai R square (R^2) sebesar 0,645. Sehingga model persamaan regresi ganda $Y = 2,146 + 0,421X_1 + 0,543X_2 + 0,390X_3$. Untuk nilai Adjusted R Square sebesar 0,630. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya kerja (X_2) dan komitmen (X_3) terhadap kinerja pegawai mempunyai persentase sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 63 %. Sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Artinya bahwa, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen dalam kategori kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini secara serentak atau bersama-sama ketiga variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y), yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R^2) = 0,630 atau 63%. Artinya kinerja pegawai dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu menggunakan ketiga variabel bebas tersebut.

Sebagaimana yang dikemukakan pada sub bab diatas mengenai hasil penelitian, maka selanjutnya akan dibahas lebih lanjut mengenai hasil penelitian pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh 3,631 dibanding t_{tabel} 1,666 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari $\alpha=0.05$.

Dari data yang diperoleh mengenai data distribusi responden rata-rata tingkat gaya kepemimpinan berada pada kategori baik. Pada hasil analisis deskriptif semua indikator dalam variabel gaya kepemimpinan, didapatkan bahwa indikator mengarahkan mempunyai skor tertinggi 298 atau 81,64%. Sedangkan pada indikator mendukung mempunyai skor paling rendah yaitu 261 atau 71,51% berada dalam kategori baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Widyatmini dan Hakim (2008) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan mengarahkan setiap individu yang di pimpinnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Hendriawan dkk (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 1 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, **diterima**.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 5,730 dengan nilai signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Dari data yang diperoleh mengenai data distribusi responden rata-rata tingkat gaya kepemimpinan berada pada kategori baik. Pada hasil analisis deskriptif semua indikator dalam variabel Budaya Kerja, didapatkan bahwa indikator inovasi mempunyai skor tertinggi 305 atau 83,56% masuk dalam kategori baik. Sedangkan pada indikator orientasi terhadap individu mempunyai skor paling rendah yaitu 261 atau 71,51% berada dalam kategori baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Triguno, (dalam Sulistiani, 2014), bahwa Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh RM. Gardhika Riza Pradana. (2012), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 2 yang menyatakan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel komitmen terhadap kinerja pegawai diperoleh 2,740 dengan nilai signifikansi 0.008 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Dari data yang diperoleh mengenai data distribusi responden rata-rata tingkat komitmen berada pada kategori baik. Pada hasil analisis deskriptif semua indikator dalam variabel komitmen, didapatkan bahwa indikator komitmen berkelanjutan mempunyai skor tertinggi 311 atau 85,21% masuk dalam skor baik. Sedangkan pada indikator komitmen normatif mempunyai skor paling rendah yaitu 294 atau 80,55 nilai masuk dalam kategori baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Bernardin (Dalam Jannah, 2016), kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai mempunyai Komitmen kerja, tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Selain itu menurut Handoko (2011) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 3 yang menyatakan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F anova didapatkan hasil variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen mempunyai pengaruh signifikan dan positif langsung secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana Nilai F hitung variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai diperoleh 41.863 dan nilai signifikansi 0.000 yang menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh sangat signifikan dimana nilai tersebut kurang dari 0.05. Dari pernyataan diatas tersebut disimpulkan bahwa semakin berkualitas gaya kepemimpinan, semakin lengkap budaya kerja dan semakin tinggi komitmen maka kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R square sebesar 0.630. Ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh sebesar 63 % terhadap kinerja pegawai. Kelebihan dari koefisien determinasi simultan (R^2) yaitu 37 % merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa disimpulkan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen dalam kategori kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan pernyataan Widyatmini dan Hakim (2008) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan organisasi. Menurut Sulaksono, (2012) budaya kerja adalah “the way we are doing here” artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Menurut Handoko (2011) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil analisis diatas maka Hipotesis kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Hasil analisis masing-masing indikator variable gaya kepemimpinan secara umum berada pada kategori baik dengan indikator tertinggi yaitu mengarahkan. dimana Pimpinan Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat selalu memberikan arahan dan petunjuk serta mengingatkan tentang peraturan yang berlaku.
2. Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Hasil analisis masing-masing indikator terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori baik dengan indikator tertinggi yaitu inovasi, dimana Pegawai Dinas Pertanian provinsi Sulawesi Barat termotivasi untuk bersikap inovatif dalam bekerja.
3. Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Komitmen terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil analisis masing-masing indikator pada variabel komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provnsi Sulawesi Barat, indikator tertinggi komitmen berkelanjutan,

dimana pegawai Dinas Pertanian berkeinginan untuk tetap menjadi pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

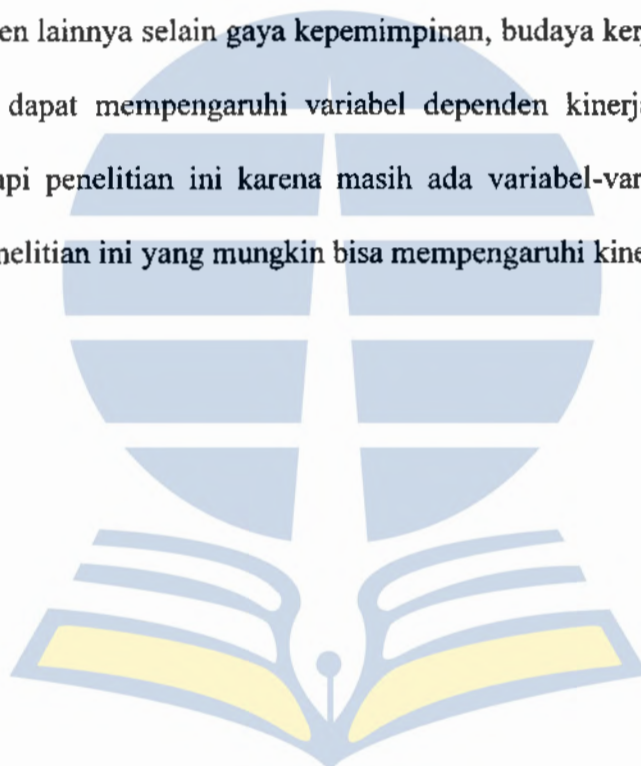
4. Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Hasil perhitungan diperoleh nilai R square sebesar 0.630. Ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh sebesar 63 % terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, secara terperinci dapat dikemukakan saran-saran, baik untuk pengembangan pengetahuan maupun untuk kepentingan praktis. Adapun saran-saran penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat perlu meningkatkan faktor gaya kepemimpinan dengan memberikan arahan dan petunjuk dan selalu mengingatkan pegawai akan aturan-aturan yang berlaku dalam bekerja.
2. Dalam meningkatkan budaya kerja Pegawai Dinas Pertanian perlu diberikan motivasi agar Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat bersikap inovatif dalam bekerja.

3. Komitmen Pegawai sangat tinggi untuk tetap menjadi bagian dari Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat namun perlu ditingkatkan komitmen Pegawai dalam usaha pencapaian tujuan pelaksanaan setiap program dan kegiatan Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.
4. Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya belum memungkinkan untuk dijadikan kesimpulan yang berlaku umum jika diterapkan pada objek lain di luar objek penelitian ini.
5. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain gaya kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai agar lebih melengkapinya penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Bayu Saputra. 2013, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Kantor Cabang Pontianak*.
- Dewi, c. M. (2008). *Faktor-faktor komitmen kerja ibu asuh panti asuhan (doctoral dissertation, universitas muhammadiyah surakarta)*.
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., Ali, H. 2016. Effect of leadership style, Organizational culture and emotional intelligence to learning organization. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(8), (2016): 3635-3654.
- Frinaldi, A., & Embi, M. A. (2014). *Budaya Kerja Ewuh Pakewuh di Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Jawa (Studi Pada Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat)*.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James, L. Ivancevish, dan Donelly 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Harijanto, S. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Jakarta Timur*.
- Hafulyon, H. (2018). *Keragaman Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi*.
- Hendriawan dkk. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*.
- Hakim, L. (2016). *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus*
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE. Yogyakarta

- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).
- Jannah, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PG Rajawali I Surabaya).
- Lubis, M. S. (2015). pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja.
- Limakrisna, N., Noor, Z.Z., Ali, H. 2016. Model of employee performance: the empirical study at civil servants in government of West Java Province. *International Journal of Economic Research*
- Made Wahyu, 2009, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai, *Jurnal MSDM vol.4.2* diakses tanggal 1 Agustus 2015 <http://02-madewahyu3732.pdf>
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Mukhtar, Ali, H., Asmiyati. (2017). Influence of Leadership Style Principal and Work Motivation on Performance Administration Employee Senior High School in Jambi Province. *Saudi Journal of Humanities*
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. (Edisi 6, Jilid 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Novitasari, d., pn, a. I., & fitriyani, i. (2015). Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten temanggung.
- Pattipawae, D. R. (2011). Penerapan nilai-nilai dasar budaya kerja dan prinsip-prinsip organisasi budaya kerja pemerintah dengan baik dan benar.
- RM. Gardhika Riza Pradana. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.

- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Rahmawaty, e. (2015). Hubungan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai administratif universitas islam negeri sultan syarif kasim riau (doctoral dissertation, universitas islam negeri sultan syarif kasim riau).
- Riyadi, A., & Hasanah, H. (2015). Pengaruh Kesadaran Diri Dan Kematangan Beragama Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rsd Tugurejo Semarang.
- Rafida, O. (2018). Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi dalam Pengaruh Human Resources Practices terhadap Komitmen Karyawan di Polda Bengkulu.
- Ramly, A. T. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Besar Di Perguruan Tinggi Negeri. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 136-150.
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Srimulyani, V.A. 2009. Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Widya Warta*, Vol 33, No 1.
- Steers, Richard M dan Porter, Lyman W. 2011. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc. Graw-Hill
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sulaksono, Agus. 2012, *Catatan Kuliah Budaya Kerja, Semester I PSDM, Pascasarjana Universitas Airlangga: Surabaya*
- Suseno, M. N. M. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja.
- Siahaan, R., Tibrani, T., & Nasution, A. P. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Provinsi Kepulauan Riau
- Sulistiani, D. (2014). Penerapan Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan Outsourcing dalam Perspektif Hukum Islam.
- Sutikno, sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Sutrisni, S. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Di Daerah Boyolali) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Sasi, D. (2017). Perubahan Budaya Kerja Pertanian Lahan Kering Atoni Pah Meto di Kabupaten Timor Tengah Utara. *Paradigma, Jurnal Kajian Budaya*, 6(2), 145-164.
- Siregar, B. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota.
- Tobing, D. S. K. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.
- Talimbo, D. (2013). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Organik Gmih di Tobelo.
- Tanuwibowo, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan.
- Widyatmini, dan Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis* No.2 Vol.13. Hal: 163-170
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yukl, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Yuliawan, E. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung*.



KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerjadan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat”**.

Dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i untuk membantu menjawab kuisisioner dengan cara memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (✓) pada jawaban yang dianggap tepat menurut anda. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan Kami dirahasiakan.

Kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini.

A. Karakteristik Responden

1. Umur

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 18 – 26 Tahun | <input type="checkbox"/> 37 – 50 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 27 – 36 Tahun | <input type="checkbox"/> > 50 Tahun |

2. Jenis kelamin

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Pria | <input type="checkbox"/> Wanita |
|-------------------------------|---------------------------------|

3. Tingkat Pendidikan

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> SMU/SMK/MA | <input type="checkbox"/> Sarjana |
| <input type="checkbox"/> Diploma (D3/D2/D1) | <input type="checkbox"/> Magister/S2 |

4. Lama Kerja

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 – 9 Tahun | <input type="checkbox"/> 20 – 35 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 10 – 19 Tahun | <input type="checkbox"/> > 35 Tahun |

B. Variabel Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

2 = Tidak Setuju (TS),

3 = Netral (N),

4 = Setuju (S),

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Gaya Kepemimpinan(X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pimpinan memberikan arahan dan petunjuk dan selalu mengingatkan tentang peraturan peraturan yang berlaku (X11)	1	2	3	4	5
2	Pimpinan selalu memberikan dukungan agar pegawai mencapai tujuan yang lebih baik lagi (X12)	1	2	3	4	5
3	Pimpinan mendelagasikan pekerjaan kepada bawahannya sesuai tugas pokok dan fungsi (X13)	1	2	3	4	5
4.	Pimpinan lebih banyak berkonsultasi dan berdiskusi dengan bawahan sebelum membuat keputusan (X14)	1	2	3	4	5

2. Variabel Budaya Kerja(X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan budaya kerja. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai termotivasi untuk bersikap inovatif (X21)	1	2	3	4	5
2	Pegawai dalam bekerja memperhatikan ketepatan, analisa dan hal lain secara detail (X22)	1	2	3	4	5
3	Pegawai dalam bekerja tidak boleh mengabaikan proses (X23)	1	2	3	4	5
4	Keputusan manajemen instansi selalu mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada pegawai dalam organisasi (X24)	1	2	3	4	5
5	Pegawai dalam bekerja senantiasa bekerja berorientasi terhadap tim (X25)	1	2	3	4	5

3. Variabel Komitmen(X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan komitmen. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Adanya keinginan pegawai untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi (X31)	1	2	3	4	5
2	Pegawai berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi (X32)	1	2	3	4	5
3	Pegawai merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya (X33)	1	2	3	4	5

4. Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kinerja pegawai. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Tugas yang diberikan telah sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan (Y1)	1	2	3	4	5
2	Jumlah aktivitas yang ditugaskan sesuai dengan target yang dicapai (Y2)	1	2	3	4	5
3	Pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi akan pekerjaannya dan bertanggung jawab terhadap kantornya (Y3)	1	2	3	4	5
4	Pegawai memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan pengendalian minimum (Y4)	1	2	3	4	5
5	Pegawai memiliki akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja (Y5)	1	2	3	4	5
6	Pegawai memiliki kemampuan bekerja bersama antar sesama rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan (Y6)	1	2	3	4	5

TABULASI DATA PENELITIAN

NO	JK	Umur	Pangkat/ Gol	Pendidik an	Gaya kepemimpinan(X1)					Budaya Kerja (X2)					Komitmen (X3)				Kinerja (Y)							
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.tot	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.tot	X3.1	X3.2	X3.3	x3tot	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Ytot
1	1	1	1	2	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	25
2	1	1	1	2	4	3	4	4	15	3	3	3	3	4	16	4	5	4	13	4	4	4	4	3	4	23
3	1	1	1	2	4	4	3	4	15	4	3	3	4	4	18	4	4	4	12	3	3	3	4	3	3	19
4	1	1	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
5	1	1	2	3	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	23	4	5	5	14	5	5	5	5	5	5	30
6	1	1	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12	4	4	4	5	4	5	26
7	1	1	1	4	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	23	4	5	5	14	5	5	5	5	5	5	30
8	1	1	1	2	4	3	3	3	13	4	4	3	2	3	16	4	4	4	12	4	4	5	4	3	4	24
9	1	1	3	1	4	4	5	4	17	5	4	3	3	4	19	4	5	4	13	4	4	4	4	3	5	24
10	1	1	1	2	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	3	3	4	22
11	1	1	3	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	4	4	4	4	4	25
12	1	1	1	2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	4	3	11	4	3	4	3	3	3	20
13	1	1	3	1	4	3	3	4	14	4	3	3	3	4	17	4	4	4	12	4	4	4	3	3	4	22
14	1	1	1	2	4	3	3	4	14	4	3	3	3	4	17	4	4	4	12	4	4	4	3	3	4	22
15	1	1	1	2	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21	4	5	5	14	4	4	4	4	5	4	25
16	1	1	1	2	4	3	4	4	15	2	1	2	3	4	12	5	5	5	15	4	3	4	3	4	4	22
17	1	1	1	2	4	4	4	3	15	5	4	4	3	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	3	5	24
18	1	1	3	2	4	3	4	4	15	4	4	3	3	4	18	5	5	5	15	4	4	4	4	3	5	24
19	1	1	1	2	5	3	5	5	18	5	3	4	4	4	20	4	5	5	14	5	5	5	4	4	3	26
20	1	2	2	1	4	4	4	3	15	4	4	4	3	3	18	4	3	4	11	4	4	3	3	4	4	22
21	1	2	1	4	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	5	5	3	13	4	4	5	4	4	4	25
22	1	2	2	1	3	4	4	5	16	4	4	4	4	4	20	4	4	3	11	4	3	3	3	3	3	19
23	1	2	3	1	5	5	5	5	20	5	4	3	3	3	18	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	28
24	1	2	2	1	4	3	4	4	15	4	3	4	3	3	17	3	3	2	8	4	4	3	4	3	4	22
25	1	2	3	1	4	3	4	4	15	4	3	3	2	2	14	4	3	3	10	3	3	3	4	3	4	20
26	1	2	1	2	4	3	4	3	14	4	4	4	3	5	20	4	5	5	14	4	4	3	4	4	4	23
27	1	2	1	4	4	2	2	4	12	4	2	2	2	4	14	4	4	5	13	4	4	2	4	4	4	22
28	1	2	3	1	5	4	4	4	17	3	3	3	3	4	16	5	5	4	14	4	2	4	4	4	4	22
29	1	2	3	2	5	4	5	4	18	5	4	1	3	4	17	4	5	5	14	4	5	4	3	4	4	24
30	1	2	1	2	3	3	4	4	14	5	3	4	3	3	18	4	4	5	13	3	4	3	3	4	4	21
31	1	2	1	2	3	3	3	4	13	5	4	4	3	4	20	4	4	4	12	3	3	4	4	4	5	23
32	1	2	1	2	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19	4	4	3	11	4	4	4	4	4	5	25
33	1	3	3	2	4	3	3	3	13	4	3	4	2	2	15	3	4	3	10	4	4	3	3	3	4	21
34	1	3	1	2	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	24
35	2	3	1	2	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	4	4	5	13	5	5	5	4	5	5	29
36	2	3	3	2	4	3	4	4	15	4	3	3	4	4	18	4	4	4	12	3	3	4	4	3	4	21
37	2	3	1	4	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	23	4	5	5	14	5	5	5	5	5	5	30
38	2	3	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	23
39	2	3	1	2	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	22	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	23
40	2	3	1	2	5	4	4	4	17	5	4	5	5	4	23	4	5	3	12	4	5	5	4	4	5	27
41	2	3	1	4	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21	4	5	3	12	4	4	4	4	4	5	25
42	2	3	1	2	4	3	4	5	16	4	3	3	4	4	18	5	4	4	13	4	4	4	4	3	4	23
43	2	3	1	1	4	3	3	5	15	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	3	1	4	20
44	2	3	1	2	4	4	3	5	16	5	3	4	4	4	20	5	5	5	15	4	5	5	4	4	4	26
45	2	4	2	2	4	3	4	4	15	4	4	4	5	5	22	5	5	4	14	5	4	5	4	4	4	26
46	2	4	3	1	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	18	4	3	3	10	4	4	3	3	4	4	22
47	2	4	1	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	25
48	2	4	1	2	5	5	5	4	19	5	5	4	4	5	23	4	5	1	10	5	5	5	4	5	5	29
49	2	4	1	3	4	4	4	5	17	4	4	4	3	4	19	2	3	4	9	5	4	4	4	3	4	24

50	2	4	1	4	3	3	3	4	4	14	3	4	4	3	4	18	4	3	4	11	4	4	3	4	3	4	22
51	2	4	1	3	5	4	5	5	5	19	5	5	5	4	5	24	5	4	14	4	4	5	4	5	4	28	
52	2	4	1	4	2	3	3	2	3	10	4	5	4	4	22	4	5	4	13	4	4	4	5	5	5	28	
53	2	4	2	1	5	4	5	4	4	18	5	4	5	4	23	4	4	5	13	5	5	5	4	5	5	29	
54	2	4	1	2	5	5	4	5	4	19	5	4	4	3	4	20	4	4	12	5	5	4	5	5	4	28	
55	2	4	1	2	4	3	3	4	3	14	4	4	3	4	19	3	4	4	11	4	4	3	3	4	4	22	
56	2	5	3	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
57	2	5	1	2	4	3	5	4	3	16	4	4	3	3	4	18	4	5	4	13	4	4	4	4	3	23	
58	2	5	1	2	4	3	4	3	4	14	3	4	4	3	4	18	3	3	4	10	4	4	4	4	4	24	
59	2	5	1	2	4	3	4	3	3	14	3	3	4	2	4	16	3	3	4	10	4	4	3	3	2	19	
60	2	5	1	3	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	16	4	4	12	4	4	4	4	4	3	23	
61	2	5	1	2	3	2	4	3	2	12	4	4	3	4	4	19	4	5	4	13	4	4	4	3	3	21	
62	2	5	3	1	4	3	4	4	4	15	4	3	3	3	4	17	4	5	4	13	4	4	4	4	3	23	
63	2	6	3	2	5	4	5	5	5	19	5	4	4	4	4	21	5	5	5	15	5	4	5	4	5	27	
64	2	6	1	2	4	3	3	4	3	14	4	3	3	3	4	17	4	4	12	4	4	4	4	3	3	22	
65	2	6	1	2	4	4	4	4	4	16	5	4	5	4	22	5	5	4	14	4	4	4	5	4	4	25	
66	2	6	1	2	4	3	3	4	3	14	4	3	4	4	19	3	4	4	11	4	4	4	3	3	4	22	
67	2	6	3	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
68	2	6	1	2	3	3	3	4	3	13	5	4	4	3	4	20	4	4	12	3	3	3	4	4	4	23	
69	2	6	1	2	4	4	4	4	4	16	4	4	3	4	19	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	25	
70	2	6	1	4	5	4	5	5	5	19	5	4	4	4	23	4	5	5	14	5	5	5	5	5	5	30	
71	2	6	1	1	4	4	4	4	4	16	4	4	3	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	23	
72	2	6	1	2	4	4	4	5	4	17	4	4	4	5	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	23	
73	2	6	1	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	

UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Gaya Kepemimpinan	73	100,0%	0	0,0%	73	100,0%
Kinerja * Budaya Organisasi	73	100,0%	0	0,0%	73	100,0%
Kinerja * Komitmen	73	100,0%	0	0,0%	73	100,0%

Kinerja * Gaya Kepemimpinan

Report

Kinerja

Gaya Kepemimpinan	Mean	N	Std. Deviation
10	28,00	1	.
12	21,50	4	1,291
13	22,75	4	1,258
14	21,91	11	1,221
15	22,38	13	2,063
16	24,00	19	1,633
17	23,86	7	1,574
18	26,00	4	2,160
19	29,00	8	1,195
20	28,50	2	,707
Total	24,01	73	2,761

ANOVA Table

		Sum of Squares	df
Kinerja * Gaya Kepemimpinan	(Combined)	385,893	9
	Between Groups	231,430	1
	Linearity	154,463	8
	Deviation from Linearity		
Within Groups		163,093	63
Total		548,986	72

ANOVA Table

	Mean Square	F

		(Combined)	42,877	16,563
Kinerja * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	Linearity	231,430	89,397
		Deviation from Linearity	19,308	7,458
	Within Groups		2,589	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
		(Combined)	,000
Kinerja * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,000
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Gaya Kepemimpinan	,649	,422	,838	,703

Kinerja * Budaya Organisasi

Report

Kinerja

Budaya Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
12	22,00	1	.
14	21,00	2	1,414
15	20,50	2	,707
16	22,20	5	1,924
17	22,50	6	,837
18	22,64	11	2,292
19	22,90	10	1,663
20	24,12	17	1,933
21	25,40	5	1,140
22	25,00	5	2,121
23	29,29	7	1,113
24	28,50	2	,707
Total	24,01	73	2,761

ANOVA Table

		Sum of Squares	df
Kinerja * Budaya Organisasi	(Combined)	359,848	11
	Between Groups	280,618	1
	Linearity	79,230	10
	Deviation from Linearity	189,139	61
	Within Groups	548,988	72
Total			

ANOVA Table

		Mean Square	F
Kinerja * Budaya Organisasi	(Combined)	32,713	10,551
	Between Groups	280,618	90,503
	Linearity	7,923	2,555
	Deviation from Linearity	3,101	
	Within Groups		
Total			

ANOVA Table

		Sig.
Kinerja * Budaya Organisasi	(Combined)	,000
	Between Groups	,000
	Linearity	,012
	Deviation from Linearity	
	Within Groups	
Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Budaya Organisasi	,715	,511	,810	,655

Kinerja * Komitmen

Report

Kinerja

Komitmen	Mean	N	Std. Deviation
8	22,00	1	.
9	24,00	1	.
10	22,50	6	3,619
11	22,13	8	2,100
12	23,62	26	1,856
13	23,93	14	2,895
14	26,58	12	2,937
15	25,40	5	2,408
Total	24,01	73	2,761

ANOVA Table

		Sum of Squares	df
Kinerja * Komitmen	(Combined)	139,412	7
	Between Groups	97,205	1
	Linearity	42,207	6
	Deviation from Linearity	409,574	65
	Within Groups	548,986	72
	Total		

ANOVA Table

		Mean Square	F
Kinerja * Komitmen	(Combined)	19,916	3,161
	Between Groups	97,205	15,427
	Linearity	7,034	1,116
	Deviation from Linearity	6,301	
	Within Groups		
	Total		

ANOVA Table

		Sig.
Kinerja * Komitmen	(Combined)	,006
	Between Groups	,000
	Linearity	,363
	Deviation from Linearity	
	Within Groups	
	Total	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Komitmen	,421	,177	,504	,254



UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

[DataSet1] E:\UT\tesis alex\hasil SPSS\UJI Normalitas\Untitled1.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,630	1,680

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,319	3	118,106	41,863	,000 ^b
	Residual	194,667	69	2,821		
	Total	548,986	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,146	2,103		1,021	,311
	Gaya Kepemimpinan	,421	,116	,318	3,631	,001
	Budaya Organisasi	,543	,095	,492	5,730	,000
	Komitmen	,390	,142	,207	2,740	,008

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,670	1,492
	Budaya Organisasi	,696	1,436
	Komitmen	,900	1,111

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi
1	1	3,973	1,000	,00	,00	,00
	2	,013	17,535	,05	,17	,23
	3	,008	22,631	,08	,82	,53
	4	,008	25,489	,88	,01	,23

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions
		Komitmen
1	1	,00
	2	,46
	3	,02
	4	,52

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI NORMALITAS

NPar Tests

Notes	
Output Created	11-FEB-2019 16:06:53
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Kinerja Gaya_Kepemimpinan Budaya_Organisasi Komitmen /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a
	73 73 00:00:00,02 00:00:00,03 112347

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Gaya Kepemimpinan	Budaya Kerja	Komitmen
N		73	73	73	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24,01	15,70	19,23	12,36
	Std. Deviation	2,761	2,086	2,503	1,466
Most Extreme Differences	Absolute	,148	,155	,119	,185
	Positive	,146	,155	,119	,171
	Negative	-,096	-,105	-,114	-,185
Kolmogorov-Smirnov Z		1,246	1,323	1,020	1,579
Asymp. Sig. (2-tailed)		,090	,060	,250	,014

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



UJI RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN

Reliability

Notes	
Output Created	
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=x.1.1 x.1.2 x.1.3 x.1.4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time

E:\UT\tesis alex\hasil
 SPSS\UJI VALIDITAS\Gaya
 kepemimpinan\Untitled1.sav
 DataSet1
 <none>
 <none>
 <none>
 73
 User-defined missing values
 are treated as missing.
 Statistics are based on all
 cases with valid data for all
 variables in the procedure.
 RELIABILITY
 /VARIABLES=x.1.1 x.1.2
 x.1.3 x.1.4
 /SCALE('ALL
 VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /SUMMARY=TOTAL.
 00:00:00,02
 00:00:00,04

[DataSet1] E:\UT\tesis alex\hasil SPSS\UJI VALIDITAS\Gaya
 kepemimpinan\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

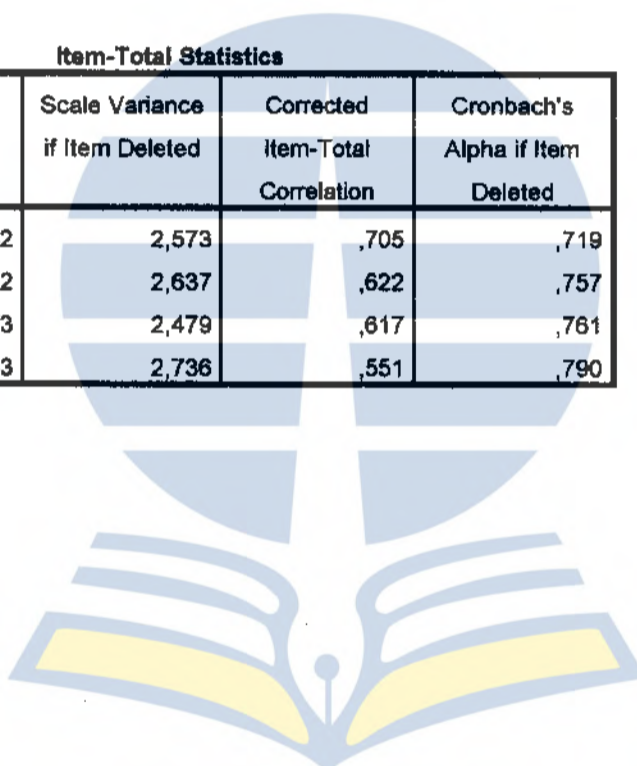
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	4

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	11,62	2,573	,705	,719
x.1.2	12,12	2,637	,622	,757
x.1.3	11,73	2,479	,617	,761
x.1.4	11,63	2,736	,551	,790



UJI RELIABILITAS BUDAYA KERJA

Reliability

		Notes
Output Created		
Comments		
	Data	E:\UT\tesis alex\hasil SPSS\UJI VALIDITAS\Budaya Kerja\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	73
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1] E:\UT\tesis alex\hasil SPSS\UJI VALIDITAS\Budaya Kerja\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

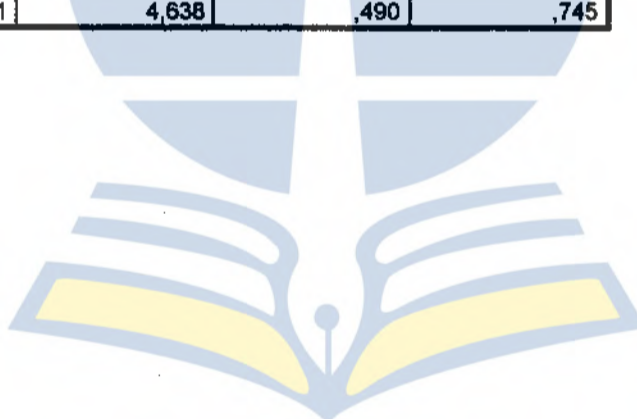
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	5

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	15,05	4,580	,450	,756
X.2.2	15,48	3,809	,659	,683
X.2.3	15,53	4,280	,492	,745
X.2.4	15,66	3,895	,619	,698
X.2.5	15,21	4,638	,490	,745



UJI RELIABILITAS KOMITMEN

Reliability

Notes	
Output Created	
Comments	
Data	E:\UT\tesis alex\hasil SPSS\UJI VALIDITAS\komitmen\Untitled1.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	73
File	
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=X.3.1 X.3.2 X.3.3
Syntax	/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	
Processor Time	00:00:00,00
Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet1] E:\UT\tesis alex\hasil SPSS\UJI VALIDITAS\komitmen\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

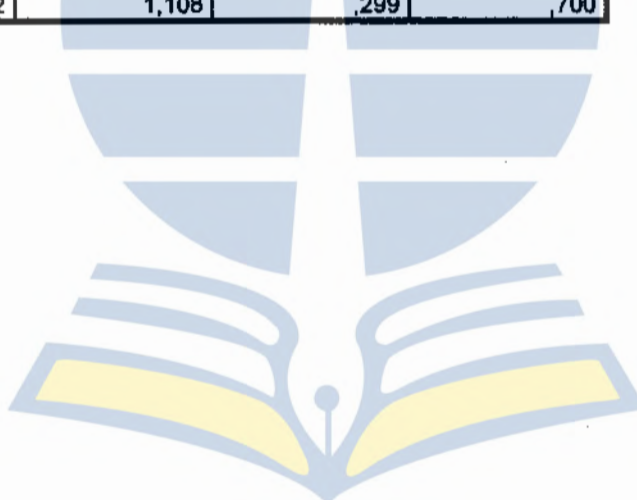
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,601	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	8,30	1,269	,466	,447
X.3.2	8,10	1,060	,505	,358
X.3.3	8,32	1,108	,299	,700



UJI RELIABILITAS KINERJA

Reliability

Notes	
Output Created	
Comments	
Data	E:\UT\tesis alex\hasil SPSS\UJI VALIDITAS\kinerja\Untitled1.sav
Active Dataset	DataSet1
Input	
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	73
File	
Matrix Input	
Missing Value Handling	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	
Processor Time	00:00:00,00
Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet1] E:\UT\tesis alex\hasil SPSS\UJI VALIDITAS\kinerja\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	6

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	19,90	5,893	,586	,794
Y.2	19,96	5,568	,602	,788
Y.3	20,00	5,167	,622	,783
Y.4	20,16	5,611	,591	,791
Y.5	20,26	5,001	,602	,791
Y.6	19,78	5,674	,540	,801

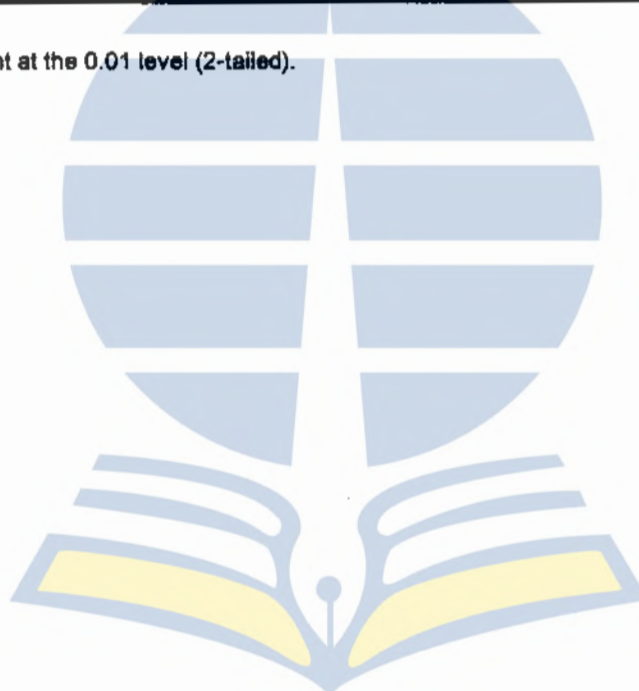


UJI FALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN

Correlations

		x.1.1	x.1.2	x.1.3	x.1.4	X.tot
	Pearson Correlation	1	,543**	,578**	,571**	,838**
x.1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,543**	1	,554**	,434**	,793**
x.1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,578**	,554**	1	,396**	,805**
x.1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,571**	,434**	,396**	1	,750**
x.1.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000
	N	73	73	73	73	73
	Pearson Correlation	,838**	,793**	,805**	,750**	1
X.tot	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



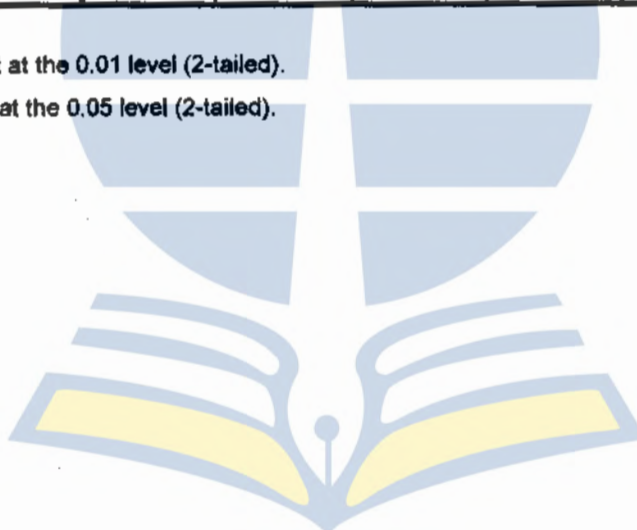
UJI VALIDITAS BUDAYA KERJA

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.Tot
X.2.1	Pearson Correlation	1	,523**	,293*	,330**	,200	,646**
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,004	,090	,000
	N	73	73	73	73	73	73
X.2.2	Pearson Correlation	,523**	1	,457**	,462**	,452**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73
X.2.3	Pearson Correlation	,293*	,457**	1	,458**	,244*	,694**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000		,000	,037	,000
	N	73	73	73	73	73	73
X.2.4	Pearson Correlation	,330**	,462**	,458**	1	,555**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73
X.2.5	Pearson Correlation	,200	,452**	,244*	,555**	1	,661**
	Sig. (2-tailed)	,090	,000	,037	,000		,000
	N	73	73	73	73	73	73
X.2.Tot	Pearson Correlation	,646**	,810**	,694**	,785**	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



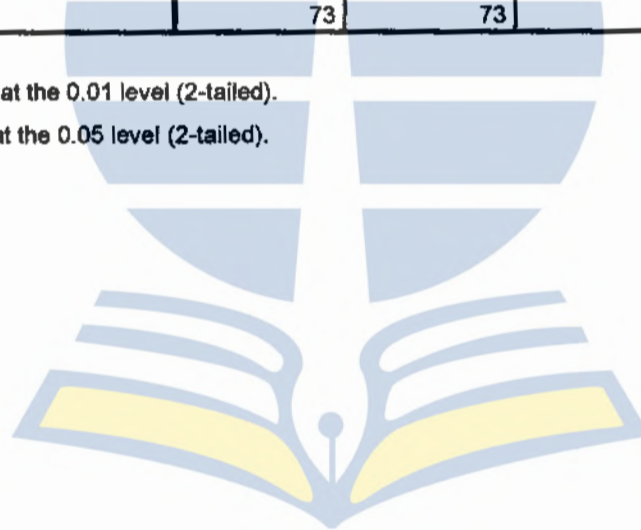
UJI FALIDITAS KOMITMEN

Correlations

		X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.Tot
X.3.1	Pearson Correlation	1	,546**	,229	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000	,051	,000
	N	73	73	73	73
X.3.2	Pearson Correlation	,546**	1	,292*	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000		,012	,000
	N	73	73	73	73
X.3.3	Pearson Correlation	,229	,292*	1	,728**
	Sig. (2-tailed)	,051	,012		,000
	N	73	73	73	73
X.3.Tot	Pearson Correlation	,733**	,795**	,728**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



FUJI FALIDITAS KINERJA

Correlations

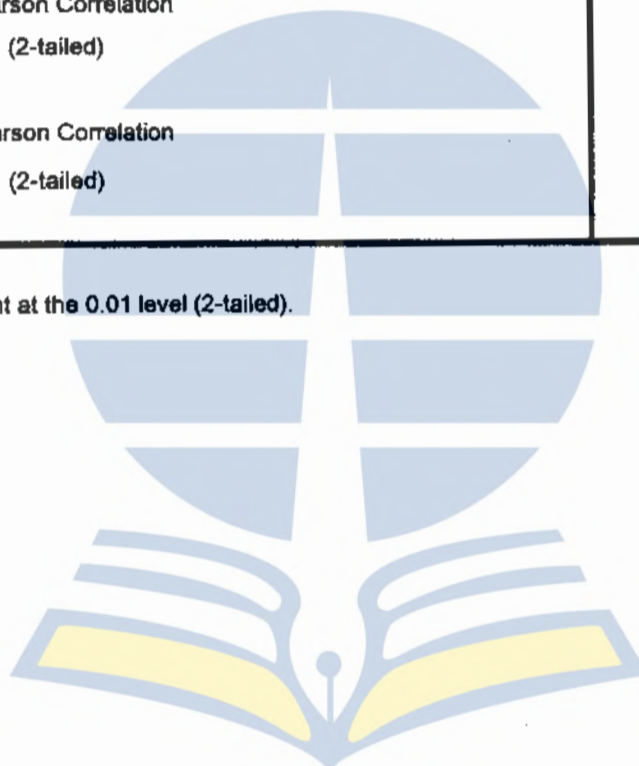
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	,656**	,498**	,373**	,425**	,226
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,055
	N	73	73	73	73	73	73
Y.2	Pearson Correlation	,656**	1	,464**	,337**	,458**	,343**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,004	,000	,003
	N	73	73	73	73	73	73
Y.3	Pearson Correlation	,498**	,464**	1	,475**	,426**	,448**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73
Y.4	Pearson Correlation	,373**	,337**	,475**	1	,471**	,518**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73
Y.5	Pearson Correlation	,425**	,458**	,426**	,471**	1	,453**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	73	73	73	73	73	73
Y.6	Pearson Correlation	,226	,343**	,448**	,518**	,453**	1
	Sig. (2-tailed)	,055	,003	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73
Y.Tot	Pearson Correlation	,702**	,731**	,765**	,722**	,763**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73



Correlations

		Y.Tot
Y.1	Pearson Correlation	,702
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Y.2	Pearson Correlation	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Y.3	Pearson Correlation	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Y.4	Pearson Correlation	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Y.5	Pearson Correlation	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Y.6	Pearson Correlation	,688
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Y.Tot	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ANALISIS REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan ^b	-	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,630	1,680

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,319	3	118,106	41,863	,000 ^b
	Residual	194,667	69	2,821		
	Total	548,986	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan