

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN KARANGANYAR**

ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen



Oleh :
MASYKUR
NIM : P. 100 010 017

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2012

ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN KARANGANYAR**

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I



Dra. Rina Trisnawati, M.Si, Ph.D

Pembimbing II



Drs. Ahmad Mardalis, MBA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN KARANGANYAR**

Oleh:

Masykur¹, Rina Trisnawati², Ahmad Mardalis³

**Mahasiswa UMS Surakarta¹, Staf Pengajar UMS Surakarta², Staf Pengajar
UMS Surakarta³**

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of the variables of leadership style, organizational culture and organizational commitment to the performance of the Civil Service Police Unit employees Karanganyar. The study was conducted at the Civil Service Police Unit Karanganyar. The population in this study were all employees of Civil Service Police Unit Karanganyar totaling 45 people, while the sample is selected by proporsif the Civil Service Police Unit leaders are not proposed as a respondent because the head judge in this case the work of his subordinates, namely 1 (one) the head office Civil Service Police Unit, 1 (one) Head and 3 (three) persons Kasie. So the number of respondents in this study was 40. Techniques of data analysis using multiple linear regression. The results of this study were (1) the contribution of the variables of leadership style on the performance of the Civil Service Police Unit employees Karanganyar. (2) the contribution of the variable of organizational culture on the performance of the Civil Service Police Unit employees Karanganyar. (3) the contribution of the variable performance of the organization's commitment to the Civil Service Police Unit employees Karanganyar. (4) the contribution of the variables of leadership style, organizational culture, and organizational commitment to the performance of the Civil Service Police Unit employees Karanganyar.

Keywords: Leadership style, organizational culture, organizational commitment, and employee job performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan ditingkatkan dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individu tersebut serta potensi yang ada. Salah satu sarana untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi adalah dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Seiring dengan semakin berkembangnya dunia dan ukuran keberhasilan atau prestasi suatu organisasi harus mempunyai produktivitas yang tinggi untuk

dapat terus hidup dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi karena peran sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi dan prestasi kerja (Hasibuan, 2008: 67).

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi sektor publik adalah terciptanya prestasi kerja pegawai. Bila prestasi kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, maka akan tercermin pada sikap perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya. Prestasi kerja harus selalu diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi agar tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari (Yusianto, 2012: 3).

Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Prestasi kerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2008: 68).

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap individu memiliki prestasi kerja yang berbeda sesuai dengan kinerja masing-masing Pegawai. Peningkatan prestasi kerja merupakan sasaran utama dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2003: 86).

Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi kerja adalah semua tindakan atau

prilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi sebagai pencapaian tujuan-tujuan. Prestasi kerja terbagi dua jenis yaitu: Prestasi kerja tugas merupakan peran pekerjaan yang digambarkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan tersebut. Prestasi kerja kontekstual memberikan sumbangan pada keefektipan organisasi dengan mendukung keadaan organisasional, sosial dan psikologis (Mangkunegara, 2008: 72).

Tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai dipengaruhi dua hal utama, yaitu faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa yang meliputi kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasi, faktor lain yaitu kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja dan budaya kerja, gaya kepemimpinan. Faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup (Jewell, 2008: 64).

Gaya kepemimpinan merupakan cara pendekatan untuk mengarahkan, mengimplementasikan rencana, dan memotivasi orang-orang yang ada dalam organisasi agar mampu bekerja dengan baik. gaya kepemimpinan dalam mengemban tugas sebagai pemimpin menjadi sorotan bagi setiap pegawai, pimpinan yang memiliki kedekatan dengan pegawai, respon terhadap setiap permasalahan, komunikatif, ramah dan bijaksana cenderung lebih disukai daripada pimpinan yang kurang simpati, kurang ramah, dan merasa berkuasa. Pimpinan yang dekat dengan bawahan cenderung mudah mempengaruhi bawahan, sehingga bila pimpinan menghendaki peningkatan disiplin, maka pegawai akan mengikuti apa yang diharapkan oleh pimpinan (As'ad, 2007: 36).

Demikian halnya dengan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi yang cenderung memiliki budaya disiplin, budaya tertib, bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas yang telah diberikan, secara otomatis akan membentuk perilaku pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga hal tersebut dimungkinkan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sebaliknya organisasi yang memiliki kebiasaan buruk, tentunya berdampak buruk pula pada prestasi kerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja Sopiah (2008: 98).

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar, merupakan satuan kerja di Kabupaten Karanganyar, merupakan perangkat pemerintah daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretariat Kabupaten Karanganyar, berdasarkan [Peraturan Daerah No 3 Tahun 2009](#) tentang Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar mempunyai tugas pokok memelihara dan menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati.

Sesuai dengan tugas pokok tersebut, maka setiap pegawai di lingkungan Satpol PP Kabupaten Karanganyar, diwajibkan untuk memberikan contoh yang baik kepada pegawai lainnya, contoh yang baik tersebut seharusnya dapat ditunjukkan oleh seetiap pegawai di lingkungan Satpol PP Kabupaten Karanganyar. Namun permasalahan prestasi kerja pegawai di lingkungan Satpol PP Kabupaten Karanganyar hingga saat ini masih belum merata, dimana masih ada pegawai yang

belum mampu menunjukkan prestasi yang baik, hal ini terlihat dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai yang belum seluruh pegawai mencapai nilai sangat baik.

Hasil penelitian Adeyemi (2010), menyatakan bahwa studi ini menguji tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Ondo, Nigeria. Populasi terdiri dari 281 sekolah. Dari jumlah tersebut 240 sekolah diambil dan dipilih melalui teknik sampel acak. Dari 7460 guru (termasuk kepala sekolah) di sekolah, sejumlah 2040 guru dipilih melalui teknik sampel acak. Jumlah total sampel tersebut sejumlah 240 kepala sekolah dan 1800 guru. 2 instrumen digunakan untuk mengumpulkan data dalam studi ini. Instrumen tersebut adalah kuesioner tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kuesioner kinerja guru. Data yang dikumpulkan dianalisa menggunakan penghitungan frekuensi, persentase, korelasi matrix dan t-tes. Hasil penemuan mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi paling sering digunakan oleh kepala sekolah di tingkat SMA. Kinerja guru juga ditemukan pada tingkat sedang. Kinerja guru ditemukan lebih baik pada sekolah yang mempunyai kepala sekolah dengan model kepemimpinan otokratis dibandingkan sekolah dengan tipe kepemimpinan demokrasi. Maka direkomendasikan kepala sekolah harus menggabungkan antara gaya otokratis dan demokrasi pada administrasi sekolah agar mencapai kinerja yang lebih baik antar guru. Penggunaan gaya kepemimpinan demokrasi dapat berdampak pada pengecilan hati/ kurang berani pada kepala sekolah, sehingga mempengaruhi kinerja guru menjadi kurang baik. Hasil penelitian merekomendasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh perilaku bawahannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chi (2007), dengan tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja penjual. Studi ini mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang mempengaruhi kinerja dengan dampak komitmen organisasi dan juga mengeksplor peran moderating kecerdasan emosional terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Hasil yang didapatkan dari survei 186 penjual di Thailand menunjukkan bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja. Selain itu kecerdasan emosional penjual juga

mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Hasilnya: 1) ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berhubungan positif dengan kinerja, karena kepemimpinan transformasional tidak menggantikan transaksional tetapi dibangun berdasarkan keefektifan transaksional untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. 2) adanya penemuan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja, kepemimpinan transformasional memberikan peluang kesempatan lebih untuk membuat keputusan, tanggungjawab, dan tantangan, sehingga menciptakan komitmen yang lebih tinggi. 3) Motivasi diri berdampak positif terhadap kinerja, seperti kecenderungan emosional yang mendukung untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ojo (2010) yang menyatakan bahwa tujuan artikel ini untuk menguji berbagai konsep budaya organisasi dan usaha untuk menemukan pentingnya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja dalam konteks bisnis. Studi ini mengadopsi survei desain penelitian. Populasi studi ini adalah seluruh pegawai bank swasta di Nigeria. Data primer digunakan dalam studi ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibuat untuk responden. 2 hipotesis diuji dan rekomendasi relevan telah dibuat. Hasil studi ini mengatakan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam kinerja. Studi ini menunjukkan budaya organisasi dalam literatur dengan menunjukkan bahwa pegawai dapat berkomitmen dengan tujuan organisasi dan bekerja secara aktif untuk mencapai tujuan ketika mereka memiliki norma budaya organisasi sehingga akan meningkatkan kedisiplinan dan kinerja organisasi.

Penelitian Ogbonna (2009) yang menyatakan bahwa banyak ketertarikan yang terjadi terhadap pendapat eksplisit dan implisit tentang hubungan kepemimpinan dan budaya yang dihubungkan dengan kinerja. Namun, saat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dan antara budaya terhadap kinerja diuji secara bebas, sedikit studi yang menginvestigasi hubungan antara ketiga konsep tersebut. Paper ini menguji hubungan dan bukti empiris yang mengatakan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja dimediasi oleh budaya organisasi. Paper ini berisi beberapa penerapan serta teori dan praktiknya. Hasil mengatakan bahwa budaya

organisasi secara langsung dihubungkan dengan kinerja organisasi serta mempengaruhi keefektivan dan efisiensi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ojo (2009) yang menguji dampak budaya perusahaan terhadap kinerja pegawai dalam produktivitas industri bank Nigeria. Kami berusaha mengukur dampak budaya organisasi terhadap kinerja, dan membentuk rekomendasi berdasarkan budaya perusahaan dan kinerja pegawai. Untuk tujuan tersebut telah ditetapkan 2 hipotesis: 1) apakah ada hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja, dan 2) apakah ada hubungan positif antara budaya dan produktivitas organisasi dalam industri perbankan Nigeria. studi ini menggunakan metode penelitian survei. Studi kasus perusahaan dipilih menggunakan stratifikasi dan teknik sampel acak; sedangkan responden dipilih dengan teknik sampel acak. Penemuan kami mengatakan sebagian besar responden (57.7%) setuju bahwa budaya mempengaruhi kinerja, dan 48.7% pegawai juga setuju budaya mempengaruhi tingkat produktivitas organisasi. Penemuan ini membuat kami menerima kedua alternatif hipotesis dan menolak hipotesis *null* karena dari semua kasus dihitung nilai *chi-square* lebih besar dari nilai tabulasi.

Penelitian Hopkins (2006) menyimpulkan bahwa bagaimana kebudayaan komunikasi dan komitmen organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas?. Untuk menjawab pertanyaan ini dibutuhkan strategi untuk menginvestigasi kebudayaan komunikasi dan komitmen organisasi. Hasil penelitian secara tegas mengindikasikan bahwa dengan komunikasi dan kerjasama yang baik memungkinkan karyawan lebih hati-hati dalam melaksanakan tugas, dengan demikian kebiasaan berkomunikasi mempunyai hubungan dengan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Komitmen organisasi yang merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi mempunyai peran penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Permasalahan tersebut perlu mendapat kajian dari semua pihak, dan kemungkinan berbagai penyebab yang mungkin berdampak pada permasalahan prestasi kerja tersebut, diantaranya, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Oleh sebab itu dalam penelitian ini akan mengkaji pengaruh

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar? Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

Manfaat penelitian ini untuk Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar adalah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai. Untuk Penulis, dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh melalui perkuliahan dengan mengamati praktek sumber daya manusia yang senyatanya di lapangan. Untuk Peneliti lain, sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Menurut Kerlinger (2006: 663) penelitian survei mengkaji populasi (*universe*) yang besar maupun kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi itu, untuk menemukan insidensi, distribusi, dan interelasi relatif dari variabel-variabel sosiologis dan psikologis. Lokasi penelitian ini pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Karanganyar yang berjumlah 45 orang, sedangkan sampel dipilih secara proporsif yaitu pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja tidak diusulkan sebagai responden karena pimpinan tersebut dalam hal ini menilai kerja bawahannya yaitu 1 (satu) orang kepala kantor Satuan Polisi Pamong Praja, 1 (satu) orang Kasubag dan 3 (tiga) orang Kasie. Sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran adalah likert untuk variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel prestasi kerja pegawai diukur dengan skor yang dilakukan oleh pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja yang terdiri dari 1 kepala dan 4 kasie. Studi dokumentasi dan kepustakaan diperoleh dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai karakteristik pegawai, kehadiran pegawai, sejarah organisasi, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menentukan valid tidaknya sebuah pertanyaan, dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Untuk menguji validitas digunakan *Pearson's correlation*. Dalam hal ini, untuk menguji validitas digunakan program komputer SPSS (Ghozali, 2005: 45). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *oneshot* atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2005: 42).

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$. Uji ketepatan model dengan menggunakan uji F dan koefisien determinasi. Uji ketepatan parameter penduga (t test) digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan melihat nilai p value maka dapat ditentukan apakah H_0 ditolak atau diterima. Uji asumsi klasik meliputi: uji otokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji normalitas.

Hasil Penelitian

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas meliputi: (1) Uji validitas instrumen Gaya Kepemimpinan (X_1) yang menunjukkan bahwa korelasi antara ke 10 butir pertanyaan dengan skor total kesemuanya lebih besar dari $r_{\text{tabel}} 0,312$ ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), sehingga semua butir pertanyaan tentang gaya kepemimpinan dinyatakan valid. (2) Uji validitas instrumen Budaya Organisasi (X_2) menunjukkan bahwa korelasi antara ke 8 butir pertanyaan dengan skor total kesemuanya lebih besar dari $r_{\text{tabel}} 0,312$ ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), sehingga semua butir pertanyaan tentang budaya organisasi dinyatakan valid. (3) Uji validitas instrumen Komitmen Organisasi (X_3), menunjukkan bahwa korelasi antara ke 10 butir pertanyaan dengan skor total kesemuanya lebih besar dari $r_{\text{tabel}} 0,312$ ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), sehingga semua butir pertanyaan tentang komitmen organisasi dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi semuanya reliabel karena memiliki koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian kuesioner yang telah diuji cukup memenuhi kelayakan instrumen penelitian.

Hasil uji ketepatan parameter penduga menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien regresi yang positif memberikan makna bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi searah terhadap prestasi kerja pegawai, nilai $t_{\text{hitung}} (2,407)$ yang lebih besar dari $t_{\text{tabel}} (1,684)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,021, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Besarnya nilai koefisien regresi yang positif memberikan makna bahwa variabel budaya organisasi mempunyai kontribusi searah terhadap prestasi kerja pegawai, nilai $t_{\text{hitung}} (2,278)$ yang lebih besar dari $t_{\text{tabel}} (1,684)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,029, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Besarnya nilai koefisien regresi yang positif memberikan makna bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai kontribusi searah terhadap prestasi kerja pegawai, nilai $t_{\text{hitung}} (2,868)$ yang lebih besar dari $t_{\text{tabel}} (1,684)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,007, menunjukkan bahwa variabel

komitmen organisasi mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil uji ketepatan model dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 40,799 > F_{tabel} = 2,84$, yang berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,773, memberikan makna bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 77,3%, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model yang telah ditentukan dalam penelitian.

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai statistik *Durbin-Watson* adalah 1,660. Dengan derajat kepercayaan 1%, dengan $N = 40$, dan variabel penjelas 3, maka diperoleh nilai $dl = 1,15$; dan $du = 1,46$. Besarnya nilai koefisien DW dari hasil pengujian sebesar 1,985 terletak di antara $du < d < 4-du$ ($1,46 < 1,660 < 2,34$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala otokorelasi positif atau negatif, sehingga keputusan diterima.

Hasil R^2 perhitungan SPSS menunjukkan nilai sebesar 0,056 dengan $N = 40$ diperoleh $R^2.N$ adalah 2,24 dengan demikian $R^2.N$ lebih kecil dari 55,57 sehingga *standart error* (e) tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih rendah dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang serius antara variabel independen dalam model. Hasil uji normalitas yang ditunjukkan dengan besarnya nilai JB adalah $53,11 < 55,57$ (*chi square*), yang memberikan makna bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Pembahasan

1. Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Besarnya koefisien β variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,466 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Karanganyar. Adanya kontribusi tersebut dapat dimaknai bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai, dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Adams, 2006: 127), yang menyatakan Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin umumnya dipengaruhi oleh sifat-sifat pemimpin itu sendiri. Dimana sifat-sifat tersebut dapat terlihat melalui kepribadian sehari-harinya. Kepemimpinan merupakan faktor yang turut menentukan tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Pemimpin merupakan motor penggerak untuk mengimplementasikan tujuan dari organisasi. Sekaligus mendukung penelitian Hasil penelitian Adeyemi (2010), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh perilaku bawahannya.

Dengan demikian hipotesia yang mengatakan “variabel gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya.

2. Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil koefisien β variabel budaya organisasi sebesar 0,375 menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai, dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan (Poerwanto, 2008: 15), yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian sikap, nilai, keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi Sikap pegawai dan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap pegawai berdampak pada perilaku pegawai, dan sekaligus mendukung hasil penelitian Ojo (2009) yang menyimpulkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan “variabel budaya organisasi mempunyai kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

3. Kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Besarnya koefisien β variabel komitmen organisasi sebesar 0,381 menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Semakin baik sistem komitmen organisasi, maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai, dengan demikian hasil penelitian ini sekaligus mendukung teori yang dikemukakan (Samsudin, 2006: 162), yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang pegawai dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses memperbaiki unjuk kerja pegawai dalam organisasi. Dan sekaligus mendukung hasil penelitian Hopkins (2006) yang menyimpulkan bahwa Komitmen organisasi yang merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi mempunyai peran penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan "variabel penilaian prestasi kerja mempunyai kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar", terbukti kebenarannya.

4. Kontribusi Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar

Besarnya nilai F 40,799 dengan nilai sig sebesar 0,000, membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai, hal ini sekaligus mendukung hasil penelitian (Ojo, 2010), yang menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan yang baik mendorong peningkatan kinerja pegawai, kinerja pegawai dapat meningkat manakala organisasi memiliki budaya organisasi yang baik yang ditunjukkan dengan

komitmen yang tinggi dan bekerja secara efektif, dan sekaligus mendukung hasil penelitian Ogbonna (2009), menyimpulkan bahwa budaya organisasi secara langsung dihubungkan dengan kinerja organisasi serta mempengaruhi keefektivan dan efisiensi.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “Variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat disimpulkan bahwa: kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien B sebesar 0,466 dengan taraf signifikan sebesar $0,021 < 0,05$. Hal ini memberikan makna bahwa hipotesis yang menyatakan “Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Kontribusi variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien B sebesar 0,375 dengan taraf signifikan sebesar $0,029 < 0,05$. Hal ini memberikan makna bahwa hipotesis yang menyatakan “Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya.

Kontribusi variabel komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien B sebesar 0,599 dengan taraf signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini memberikan makna bahwa hipotesis yang menyatakan “Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Kontribusi variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya nilai f hitung sebesar $40,799 > F_{\text{tabel}} = 2,84$. Hal ini memberikan makna bahwa hipotesis yang menyatakan “Variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi

dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya.

Penelitian ini menyarankan agar gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini mampu meningkatkan memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, yaitu: Rutinitas pembinaan pegawai yang dilakukan oleh Pimpinan disarankan agar dilaksanakan sesuai dengan jadwal, selain itu bila pegawai mempunyai kesulitan, disarankan agar pimpinan memberikan solusi yang terbaik. Tentang budaya organisasi disarankan agar kebiasaan untuk mengenal pegawai lain perlu ditingkatkan, selain itu setiap pegawai disarankan agar memahami visi, misi dan tujuan organisasi dengan baik. Terkait dengan penilaian prestasi kerja pegawai disarankan agar meningkatkan kejujuran dengan cara menanamkan kebiasaan untuk melaporkan hasil kerja apa adanya.

Daftar Pustaka

- Adeyemi, T.O. 2010. “Principals’ Leadership Styles and Teachers’ Job Performance in Senior Secondary Schools in Ondo State, Nigeria”. *Current Research Journal of Economic Theory*.
- As’ad, M., 2007, *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Chi, Hsin-Kuang, Hsien-Pei Tsai, and Pi-Fen Chang. 2007. “Investigating the relationship among leadership styles, emotional intelligence and organization commitment on job performance: A study of salespeople in Thailand”. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hopkins, Andrew, 2006, *Studying Organizational Cultures and Their Effects on Safety*, *Safety Science*, 10.1016/j.ssci. 2006.05.005, www.elsevier.com/locate/ssci.
- Jewell & Siegall, M. (2008: 46). *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta: Penerbit Arcan.

- Kerlinger. 2006. *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ogbonna, Emmanuel and Lloyd C. Harris. 2009. “Leadership Style, Organizational Culture And Performance: Empirical Evidence From UK Companies”. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Ojo, Olu. 2009. “Impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Performance”. *Business Intelligence Journal*.
- Ojo, Olu. 2010. “Organisational Culture And Corporate Performance: Empirical Evidence From Nigeria”. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusianto, Rendra, 2012, *Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar (Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang)*, www.Journal.uji.ac.id, diakses tanggal 8 Januari 2012.