



PENGARUH TANGGUNGJAWAB, FLEKSIBILITAS, STANDAR, KOMITMEN TIM, KEJELASAN, PENGHARGAAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI HONORER SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PARIGI MOUTONG

Oleh

Abd. Rahman¹⁾ & Kamal²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi Alkhairaat (Unisa Palu)

Email: rahman@unisapalu.ac.id & Kamal@unisapalu.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah pertama untuk mengetahui apakah tanggungjawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, dan kedua untuk mengetahui apakah faktor tanggungjawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Dengan mengambil sampel sebanyak 46 orang, serta menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda, diperoleh kesimpulan penelitian yaitu baik secara serempak maupun parsial faktor tanggungjawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong

Kata Kunci: Tanggungjawab, Fleksibilitas, Standar, Komitmen Tim, Kejelasan, Penghargaan, Dan Gaya Kepemimpinan & Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Fungsi sistem pengembangan sumber daya manusia yang sedang dikembangkan di negara maju dan kecenderungan di masa mendatang adalah mengeksplorasi potensi sumber daya manusia yang dihubungkan dengan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi, perilaku manusia, kerja karyawan, dalam rangka meningkatkan prestasi bisnis atau organisasi apapun bentuknya termasuk organisasi atau organisasi/ lembaga yang dikelola oleh pemerintah yang tersebar di Indonesia.

Sementara setiap organisasi, didalamnya terdapat empat unsur dasar yang saling terkait satu sama yang lainnya secara serempak dan sinergis dalam upaya meningkatkan prestasi sebuah organisasi atau perusahaan. Keempat unsur tersebut adalah sumber daya manusia, teknologi, prosedur kerja, dan struktur organisasi.

Dari keempat komponen tersebut, manusia (*People*) merupakan komponen yang paling penting diantara ketiga komponen dasar lainnya

seperti struktur organisasi, menciptakan teknologi, dan juga prosedur kerja. Keberadaan manusia sebagai motor penggerak utama, maka jika sebuah organisasi atau perusahaan memiliki prosedur kerja yang baik, memiliki struktur organisasi, dan juga memiliki teknologi, tetapi dalam organisasi tersebut tidak ada manusia maka semua komponen diatas tidak akan mempunyai arti apa-apa dalam upaya menggerakkan organisasi. baik itu yang menggerakkan (Pimpinan), maupun yang diarahkan (Bawahan/pegawai).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai yang mengabdikan dirinya pada salah satu instansi pemerintah, dari pengabdian yang diberikannya, Negara memberikan balas jasa berupa gaji yang setiap bulannya tetap diterima. Dari gaji dan beberapa tunjangan yang diterima oleh seorang PNS setiap bulannya, diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Dalam berbagai kajian teori memang dinyatakan bahwa prestasi kerja sesungguhnya



lebih disebabkan oleh faktor intrinsik atau bersifat internal, di antaranya adalah disebabkan oleh budaya organisasi (Luthan, 1992). Lebih lanjut dinyatakan bahwa dari sekian banyak faktor Budaya organisasi, teridentifikasi sebanyak tujuh faktor yang disebut dengan dimensi budaya organisasi yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja seseorang, yaitu tanggungjawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan.

Fenomena di atas menarik perhatian peneliti untuk melakukan suatu kajian mengenai dimensi budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hal di atas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor tanggungjawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai honorerSekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong?
2. Apakah faktor tanggungjawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai honorerSekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong?

Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini, budaya organisasi mengutip teori Luthan (1992) yang menyatakan bahwa dimensi budaya organisasi terdiri atas 7 faktor yaitu tanggungjawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan, sementara teori prestasi kerja merujuk pada pernyataan Sastrohadiwiryono (2004;225) yang menyatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif yang bertujuan menguji dan membuktikan pengaruh tanggungjawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan terhadap

prestasi kerja Pegawai honorerSekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong.

1. Uji Kesahihan (*Validity Instrument*)

Validitas mempunyai arti seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud pengukuran tersebut (Aswar, 1997).

Adapun yang dimaksud dengan validitas dalam konteks ini adalah seberapa besar perbedaan yang didapatkan melalui alat ukur yang mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya dimana responden yang diteliti (Cooper dan Emory, 1996). Untuk itu akan dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment pearson*. Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau dengan kata lain instrumen tersebut valid.

Hasil korelasi dinyatakan valid apabila nilainya tidak dibawah dari 0,30 (Sugiono, 19142). Hasil komputasi korelasi yang dilakukan dengan bantuan SPSS.17 menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen adalah valid, karena tidak satupun item yang memiliki nilai korelasi dibawah 0,30.

2. Uji Keandalan Instrumen (*Reliability Instrument*)

Selain harus valid, suatu instrumen juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen dikatakan reliabel atau handal jika alat ukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan dalam kondisi yang berbeda (Cooper dan Emoy, 1996). Dengan kata lain realibilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berbeda dengan asumsi tidak terjadi perubahan psikologis pada responden (Simamora, 2004).

Batas minimal yang dapat digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Hair et.al., 1998), baik pada setiap variabel maupun untuk semua variabel dalam model.

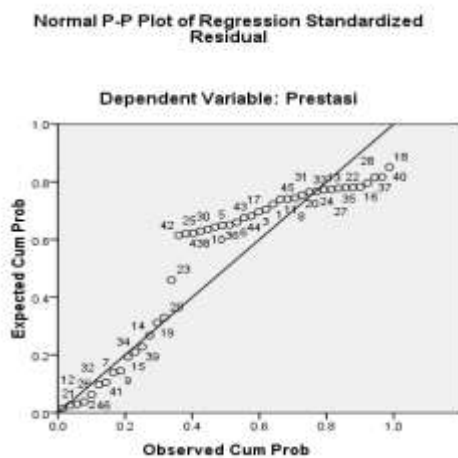
Hasil perhitungan rumus alpha (*cronbach alpha*) menunjukkan semua variabel baik secara individu maupun secara keseluruhan adalah reliabel karena tidak satupun variabel tersebut yang memiliki nilai di bawah 0,60

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri atas Uji Normalitas, Uji *Multikolinearitas*, Uji *Autokorelasi* dan Uji *Heterokedastisitas*. Suatu analisis regresi linier yang tidak memenuhi hasil uji asumsi klasik, penganalisaan tidak dapat dilanjutkan. Dalam penelitian ini, syarat yang ditetapkan dalam asumsi klasik dapat terpenuhi. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

(1) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, sebagaimana gambar berikut ini:

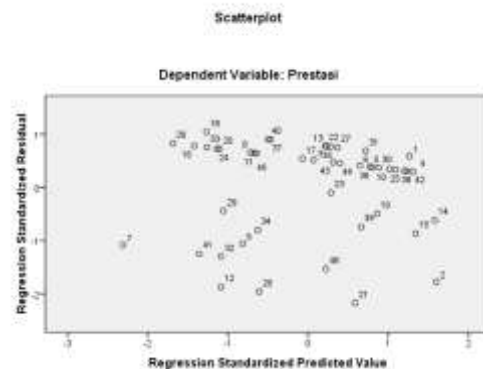


(2) Uji Autokorelasi

Hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam penelitian seperti pada lampiran dimana nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.298. Berdasarkan ketentuan di atas dengan melihat hasil *Durbin-Watson* yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *Autokorelasi*.

(3) Uji Heterokedastisitas

Hasil uji asumsi *Heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:



Berdasarkan Gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis

Responden dalam penelitian ini sebanyak 59 orang pegawai, sehingga kuesioner yang diedarkan juga sebanyak 59 eksemplar. Namun ketika peneliti mengumpulkan dan mentabulasi tanggapan responden tersebut, ternyata dari 59 kuesioner yang diedarkan, hanya 46 kuesioner yang layak dianalisis, sementara terdapat 13 kuesioner yang tidak layak, disebabkan tidak terjawab sepenuhnya, dan ada pula yang tidak kembali.

Untuk mengukur pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, digunakan alat regresi linier berganda, dimana hasil pengolahan SPSS versi 17 menunjukkan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:



Rangkuman Hasil Pengolahan Data SPSS

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai			
Variabel	b	t	Sig
Constanta	2,968		
Tanggungjawab	0,411	1,593	0,033
Fleksibilitas	0,614	4,449	0,013
Standar	0,062	0,492	0,187
Komitmen tim	0,387	1,290	0,015
Kejelasan	0,836	6,431	0,019
Penghargaan	0,906	7,023	0,007
Gaya kepemimpinan	0,565	2,306	0,023
R = 0,752 F-Statistik = 6,635			
R-Square = 0,566 Sig. F = 0,000			

Model regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah:

$$Y = 2,968 + 0,411X_1 + 0,614X_2 + 0,062X_3 + 0,387X_4 + 0,836X_5 + 0,906X_6 + 0,565X_7 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan, *variable independen* yang dianalisa berupa Budaya organisasi memberi pengaruh terhadap *variable independen* (Y) model analisis regresi kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong.

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

- 1) Nilai *constant* sebesar 2,968 berarti Kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 2,968.
- 2) Nilai dengan koefisien regresi masing-masing sebesar 0,411 atau 41,1% untuk tanggungjawab, sebesar 0,614 atau 61,4% adalah fleksibilitas, sebesar 0,062 atau 6,2% untuk standar, sebesar 0,387 atau 38,7% untuk komitmen tim, sebesar 0,836 atau 83,6% untuk kejelasan, sebesar 0,906 atau 90,6% untuk penghargaan, dan sebesar 0,565 atau 56,5% untuk gaya kepemimpinan, berarti terjadi hubungan yang positif antara ketujuh variabel dan Kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong.

Sedangkan dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R² = 0,566 atau = 56,6%. Hal ini berarti bahwa sebesar 56,6% perubahan variabel tidak bebas dipengaruhi oleh perubahan ketujuh

variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan Tabel di atas dari hasil perhitungan diperoleh F-hitung = 6,635 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $P < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi Probabilitas = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (serempak) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti kebenarannya.

3. Pembahasan

a) Variabel Tanggungjawab

Variabel tanggungjawab, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,411, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,033. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel tanggungjawab mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: tanggungjawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, terbukti kebenarannya

b) Variabel Fleksibilitas

Variabel fleksibilitas, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,614, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,013. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel fleksibilitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, terbukti kebenarannya



c) Variabel Standar

Variabel standar, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,062, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,187. Dengan demikian nilai $P > 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel standar tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: standar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, tidak terbukti kebenarannya.

d) Variabel Komitmen Tim

Variabel komitmen tim hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,387, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,015. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa: komitmen tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, terbukti kebenarannya.

e) Variabel Kejelasan

Variabel kejelasan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,836, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,019. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kejelasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis keenam yang menyatakan bahwa: kejelasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, terbukti kebenarannya.

f) Variabel Penghargaan

Variabel penghargaan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,906, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,007. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa: penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, terbukti kebenarannya.

g) Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,565, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,023. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, terbukti kebenarannya.

PENUTUP

Kesimpulan

- Berdasarkan hasil uji serempak, diketahui bahwa nilai F-signifikansinya lebih kecil dari nilai alpha. Dengan demikian secara serempak kualitas layanan yang terdiri atas kualitas interaksi, kualitas lingkungan fisik dan kualitas hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong.
- Berdasarkan hasil uji parsial, diketahui bahwa Budaya organisasi (tanggungjawab, fleksibilitas, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya



kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong.

Saran

- a. Kepada Kepala Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, agar mempertahankan tingkat kinerja pegawai atau bahkan meningkatkan kepuasan tersebut, sehingga mampu memberikan kepuasan yang optimum. Kepuasan yang dapat dirasakan oleh pegawai dalam bekerja, akan menyebabkan kinerja pegawai juga secara signifikan mengalami peningkatan
- b. Kepada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, agar mempertahankan Budaya organisasi yang ada, sebab dengan adanya Budaya organisasi yang sehat dan dinamis akan mempengaruhi kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Davis, Keith., John W. Newstrom. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill, 1985
- [2] Djatmiko, Yayat H. *Perilaku Organisasi*, Bandung : Alfabeta, 2005
- [3] Duncan, W Jack. *Organizational Behavior*. Boston : Hounhton Mifflin. 1981
- [4] Gibson, James L., John M. Ivancovich, James H. Donely, JR. *Organizations : Structure, Processes, Behavior*, Dallas : Business Publications, Inc, 1973
- [5] ———. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, terjemahan Nunuk Adiarni, Jakarta : Binarupa Aksara, 1996
- [6] Holbeche, Linda. *The High Performance Organization : Creating dynamic stability and suistainble success*, Oxford : Elsevier Butterworth-Heinemann, 2005
- [7] Hoy, Wayne K., Cecil G. Miskel. *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*, Singapore : McGraw-Hill, 2001
- [8] Jewll, L.N., Marc Siegall. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, terjemahan Hadyana Pudjaatmak dan Meitasari, Jakarta: Arcan, 1998
- [9] Luthan, Fred. *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill, Inc., 1992
- [10] McComick, Ernest J., *Industrial Psychology*, New York: Prentice-Hall, 1985
- [11] Owens, Robert G. *Organizational Behavior in Education*, Boston : Allyn and Bacon, 1995
- [12] Pugh, D.S., R.L. Payne. *Oragnizational behavior in its context*, England : Saxon House, 1997
- [13] Santoso, Singgih, 2001, *SPSS Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- [14] Santoso, Singgih, 2001, *Aplikasi Excel Dalam Statistik Bisnis*, Lembaga PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- [15] Steers, Richard M. *Efektivitas Organisasi*, terjemahan Magdalena Jamin, Jakarta : Erlangga, 1985
- [16] Stringer, Robert. *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall, 2002
- [17] Umstot, Denis D. *Understanding Organizational Behavior: Concept and Applications*, St. Paul : West Publishing Co., 1984