



WIDYA PUBLIKA

JURNAL ILMIAH MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS NGURAH RAI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PETANGKABUPATEN BADUNG

Ni Made Wiwik Pratiwi

Bapelitbang Kabupaten Tabanan; email : nimadewiwikpratiwi@gmail.com

Abstract

This study was aimed to determine the effect of leadership, workforce and motivation on employee performance. The study was conducted at the Petang Sub-District Office, Badung Regency. This research was an explanatory research, which explains the relationship between variables through hypothesis testing. The population in this study were all employees at the Petung Sub-District Office of Badung Regency with a total of 64 people and simultaneously became the research sample. The data collection techniques in this study were using questionnaires and interviews. The data obtained were then analyzed using the Anava test and described descriptively. The results of data analysis in this study were the Fcount value of 36.722 ($F_{count} > 2.70$) and the probability Fcount of 0.000 ($p < 0.05$). Based on the results of the analysis of these data it can be concluded that leadership, organizational culture, and work motivation together have a significant effect on employee performance.

Keywords: work culture, leadership, performance, motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budayakerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Petang, Kabupaten Badung. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Petang Kabupaten Badung yang jumlahnya 64 orang dan sekaligus menjadi sampel penelitian. Adapun Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan uji anava dan dijabarkan secara deskriptif. Hasil analisis data pada penelitian ini adalah nilai Fhitung sebesar 36,722 ($F_{hitung} > 2,70$) dan probabilitas F hitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : budaya kerja, kepemimpinan, kinerja, motivasi

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga,2003:2).

Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (*acceptable*) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan

membantu karyawan lain. Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2003:77).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan upaya pengembangan budaya kerja. Untuk itu, pengembangan budaya kerja perlu menjadi perhatian yang khusus. Demikian pula motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Kamery (2004: 141) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dalam organisasi atau perusahaan dengan orang lain.

Untuk mencapai tingkat kesuksesan dalam pelaksanaan tugas, seorang pegawai memerlukan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan upaya Pemerintah Pusat yang mengeluarkan sejumlah kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satunya adalah mengenai pedoman pengembangan budaya kerja yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012. Peraturan ini bertujuan agar terjadi peningkatan kinerja pegawai negeri.

Sehubungan dengan hal tersebut, Kantor Camat Petang Kabupaten Badung, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, yakni sebagai pelayan masyarakat dan perpanjangan tangan dari pemerintahan Kabupaten yang handal dan berkompeten, akan sangat tergantung pada kinerja seluruh pegawai, dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Oleh karena itu Kantor Camat Petang Kabupaten Badung, sebagai suatu organisasi publik, hendaknya mampu mengelola sumber-sumber yang ada, baik itu struktur organisasi, sumber daya

manusia, keuangan, sarana dan prasarana lainnya, agar kinerja organisasi Kantor Camat Petang Kabupaten Badung, dapat memenuhi tuntutan masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Petang Kabupaten Badung?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Petang Kabupaten Badung?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Petang Kabupaten Badung?
4. Apakah kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Petang Kabupaten Badung?

2. METODE PENULISAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam katagori penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2012:81).

2.2 Definisi Konsepsional

Adapun definisi konsepsional dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan.

2. Budaya Kerja (X_2)

Budaya Kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja. Definisi konseptual ini diturunkan

menjadi 2 dimensi kajian : Dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan Dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja.

3. Motivasi (X_3)

Motivasi merupakan suatu perbuatan usaha untuk menggerakkan dan mendorong orang lain agar mereka mau bekerja sama dalam melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, sampai kebutuhan itu terpuaskan kemudian digantikan dengan tujuan-tujuan yang lainnya.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan “sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

2.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan tujuan memberikan arti atau menspesifikasinya. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan (X_1) diukur dari : Bersifat adil, Memberikan sugesti, Mendukung tercapainya tujuan, Sebagai katalisator, Menciptakan rasa aman, Sebagai wakil organisasi, Sumber inspirasi, Bersikap menghargai.

2) Budaya Kerja (X_2)

Budaya kerja dapat diukur dari : disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama.

3) Motivasi (X_3)

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan yaitu : daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan.

4) Kinerja Pegawai (Y)

Soedjono (2005) menyebutkan 7 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen dan tanggung jawab.

2.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan sifatnya adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Berdasarkan sumbernya : data primer dan sekunder.

2.5 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Petang Kabupaten Badung yang jumlahnya 64 orang, yang juga semuanya sebagai sampel.

2.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : kuesioner, observasi dan studi pustaka.

2.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Petang Kabupaten Badung. Seluruh variabel dideskripsikan dengan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan simpangan baku (Sanjaya, 2013).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	64	2,00	3,00	2,5368	,26752
Kepemimpinan	64	2,00	3,00	2,5627	,29128
Budaya Kerja	64	2,00	3,00	2,5645	,25088
Motivasi	64	2,00	3,00	2,5606	,24989

Dari tabel di atas terlihat bahwa rata-rata variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,5368, nilai maximum sebesar 3,00 dan nilai minimum sebesar 2,00, sedangkan nilai standar deviasi sebesar 0,26752 Rata-rata variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 2,5627, nilai tertinggi sebesar 3 dan nilai terendah 2 sedangkan standar deviasinya sebesar 0,29198. Untuk variabel Budaya Kerja (X₂), nilai rata-rata 2,5645, standar deviasi 0,25088, nilai maksimal jawaban responden 3,00 dan nilai minimal 2,00. Variabel Motivasi (X₃) nilai rata-rata 2,5606 nilai maximum sebesar 3, terendah sebesar 2 dan standar deviasi 0,24989.

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,918 ^a	,843	,835	,10856	2.024

Dari tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,843. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sumbangan pengaruh antara variabel kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 84,3%. Sedangkan sisanya 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	,038	,145		,261	,795	
1 3 . 2	Kepemimpinan	,334	,094	,364	3.570	,001
	Budaya Kerja	,183	,121	,172	1.520	,134
	Motivasi	,454	,150	,424	3.050	,003

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil yang diperoleh dari regresi menunjukkan bahwa t hitung dengan nilai 3,570 dengan probabilitas signifikansi adalah 0,001. Hal ini menunjukkan nilai t hitung sebesar $(3,570) > t$ tabel 1,998 dan signifikan adalah $0,001 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan akan meningkatkan kinerja.

3.3 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepemimpinan

Persamaan Regresi Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 0,038 dan koefisien regresi budaya kerja 0,183 sehingga hasil tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut: $Kinerja = 0,038 + 0,183$ Budaya Kerja + e Berdasarkan persamaan yang telah dibuat dapat diketahui bahwa jika budaya kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja akan sebesar 0,038. Dari persamaan di atas dapat diketahui juga bahwa jika budaya kerja meningkat satu poin, maka nilai kinerja akan naik 0,183. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif tersebut juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

Uji Signifikansi dengan Uji t Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai sebesar 1,520 Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,998 maka nilai t hitung lebih besar dari $(1,520 < 1,998)$. Nilai sig. sebesar 0,134 pada tabel di atas menunjukkan bahwa budaya kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Hal ini disebabkan nilai sig. 0,134 lebih besar dari nilai

0,05. Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

3.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi sederhana yang telah diolah menggunakan program SPSS versi 22 adalah sebagaimana terlihat pada Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 0,038 dan koefisien regresi motivasi 0,457 sehingga hasil tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut : $Kinerja = 0,038 + 0,457 \text{ motivasi} + e$ Berdasarkan persamaan yang telah dibuat dapat diketahui bahwa jika motivasi dianggap konstan, maka nilai kinerja akan sebesar 0,457. Dari persamaan di atas dapat diketahui juga bahwa jika motivasi meningkat satu poin, maka nilai kinerja akan naik 0,457. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

Koefisien Determinasi Sederhana Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sederhana (R^2) sebesar 0,457. Nilai ini menunjukkan bahwa 45,7% motivasi kerja di Kantor Camat Petang dipengaruhi oleh variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji Signifikansi dengan Uji t Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 3,050. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,998 maka nilai t hitung lebih besar dari ($3,050 > 1,998$). Nilai sig. sebesar 0,002 pada tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai signifikan. Hal ini disebabkan nilai sig. 0,003 lebih kecil dari nilai 0,05. Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.5 Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Secara umum dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda :

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

Berdasarkan tabel diatas, nilai a , b_1 , b_2 dan b_3 diperoleh persamaan garis regresi linier antara kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah $Y = 0,038 + 0,334 X_1 + 0,183 X_2 + 0,454 X_3$.

1. Konstanta sebesar 0,038 artinya jika pemimpin, budaya kerja dan motivasi tidak ada maka kinerja pegawai sebesar 0,038.
2. Koefisien Regresi X_1 sebesar 0,334 artinya setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,334. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan pelayanan, akan menurunkan sebesar 0,334, dengan anggapan bahwa X_2 tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 sebesar 0,183 artinya setiap budaya kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,183. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan kinerja pegawai, akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,183 dengan anggapan bahwa X_2 tetap.
4. Koefisien Regresi X_3 sebesar 0,454 artinya setiap motivasi satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,454. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan budaya kerja, akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,454 dengan anggapan bahwa X_3 tetap. Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antar variabel independen (X) dengan variabel dependen Y.

Koefisien Determinasi Sederhana Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sederhana (R^2) sebesar 0,843. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Petang Kabupaten Badung dipengaruhi 84,3% variabel kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 15,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	3.801	3	1,267 ,012	107.516	,000 ^b
Residual	.707	60			
Total	4.509	63			

Uji Signifikansi dengan Uji F Berdasarkan tabel 4.20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai sebesar 107.516. Jika dibandingkan dengan pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,748 maka nilai lebih besar dari ($107,519 > 2,748$). Nilai sig. sebesar 0,000 pada tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai signifikan. Hal ini disebabkan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. PENUTUP

4.1 Simpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Camat Petang Kabupaten Badung. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,812 dan lebih besar dari ($137,824 > 2,66$). pada signifikansi 5% serta nilai signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Nilai konstan sebesar 115 menunjukkan jika variabel kepemimpinan dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai akan sebesar 115. Hasil pengujian menunjukkan nilai R square (R^2) sebesar 0,391 yang berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 39,1%. Dengan demikian maka hipotesis 1 terbukti kebenarannya.
2. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Petang Kabupaten Badung. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,271 dan lebih besar dari ($2,267 > 1,668$) pada signifikansi 5% serta nilai signifikansi budaya kerja terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,026 < 0,05$). Nilai konstan sebesar 115 menunjukkan jika variabel budaya kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja akan sebesar 115. Hasil pengujian menunjukkan nilai R square (R^2) sebesar 0,271 yang berarti bahwa kinerja pegawai oleh budaya kerja sebesar 27,1%. Dengan demikian maka hipotesis 2, terbukti kebenarannya.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Petang Kabupaten Badung. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,371 dan lebih besar dari ($3,151 > 1,668$)

pada signifikansi 5% serta nilai signifikansi motivasi terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,002 < 0,05$). Nilai konstan sebesar 115 menunjukkan jika variabel motivasi dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai akan sebesar 26,474. Hasil pengujian menunjukkan nilai R square (R^2) sebesar 0,371 yang berarti bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi sebesar 37,1%. Dengan demikian maka hipotesis 3, terbukti kebenarannya.

4. Hasil uji F menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 36,722 ($F \text{ hitung} > 2,70$) dan probabilitas F hitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

4.2 Saran

1. Variabel budaya kerja mempunyai nilai koefisien regresi paling kecil, oleh karena itu pihak Kantor Camat Petang hendaknya menciptakan budaya organisasi yang lebih baik dengan cara : meningkatkan kebebasan dan independensi dalam organisasi, menciptakan aturan yang jelas mengenai sasaran dan harapan tentang prestasi, meningkatkan peraturan dan pengawasan dalam rangka pengendalian perilaku karyawan, memberikan kesempatan dalam mengemukakan saran dan kritik secara terbuka.
2. Mengingat prosentase pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai cukup tinggi (84,3%), maka hal ini perlu dipertahankan oleh Camat Petang selaku pimpinan karena hal ini tidak sulit untuk diterapkan mengingat kesejahteraan pegawai di lingkungan Camat Petang sudah memadai dan sama dengan pegawai di lingkungan instansi lainnya yang ada di Pemerintah Kabupaten.

DAFTAR PUSTAKA

1. Jurnal/ Artikel

- Faustyana. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan*”
- Helen Sepmon Firstie dan Siti Madina.2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri sipil di Dinas Pehubungan Kabupaten Kapuas.*

- Muhamad Dzulkifli. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)*.
- Ni Luh Made Herawati. 2016. *Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan*.
- Raynol Karauwan, Victor P.k. Lengkong, Kristoffel Mintarjo 2015. *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan*.
- Elsa Putri Yuliana (2012) “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnasformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Jawa Barat*”
- Saka Yulius. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*.
- Teguh Prakoso.2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja Pegawai Perum perhutani KPH Kedu Utara*.

2. Buku

- Ancok, D. 1997. *Penyusunan Skala Pengukur*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Universitas Gajah Mada.
- Arikunto (2006). *Produser Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- A.F.Stoner James 1996. *Manajemen Edisi Indonesia*, Penerbit PT Prehallindo, Jakarta
- AS,Ad. Moh. 1991. *Psilogi Insdustri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta Liberty.
- Bertens,K.2004. *Etika*. PT Gramedia Pustaka Utara Jakarta
- Gibson, J.L.Dkk (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gibson Dkk 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses Bina Rupa aksara*. Jakarta
- Gilbert, Siagian P Sondang , *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara.
- Gorda, 2006. *Metodelogi Penelitian Ilmu Sosial Ekonomi*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.

3. Praturan Perundang – Undang

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2018 Tentang
- Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.