JURNAL EKONOMI GLOBAL
Volume 1 No. 3 (2022) Maret
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur

Andi Rifai[1], Mansyur Ramli[2], Jamaluddin Bijang[3]

[1] Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia. Email : andirifai428@gmail.com
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah: Pertama, Menguji, menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Kedua, Menguji, menganalisis, dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Ketiga, Menguji, menganalisis, dan membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dan menyebarkan kuisioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang dapat menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu mendiskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri atas Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap vaiabel dependen, yakni Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Kantor Bupati Luwu Timur yang berjumlah sebanyak 78 pegawai. Maka penelitian ini mengunakan metode sensus yaitu dengan mengambil seluruh populasi pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya Organisasi mempuyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia khususnya pegawai pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selanjutnya berubah istilah menjadi Aparat Sipil Negeri (ASN) yang sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparat Sipil Negeri selaku pengembangan tugas dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan di berbagai bidang sesuai dengan perannya masing-masing harus selalu diupayakan peningkatan kemampuan kinerjanya agar produktivitas kerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terpenuhi sesuai tuntutan dan kebutuhan. Suatu lembaga dalam mewujudkan tujuannya diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas karena tumbuh kembang suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusianya. Oleh karena itu SDM perlu diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja yang tercermin pada kinerja semua pihak, khususnya para pegawai penyelenggara kegiatan operasional yang dibantu oleh pegawai teknis, operasi dan administrasi sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga atau organisasi dapat dikategorikan atas empat sumber daya, yaitu finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi dan sistem (simamora 2001:2). Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur pegawai negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berisikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa. Peningkatan kemampuan kinerja pegawai dapat dilaksanakan melalui berbagai macam upaya, baik yang didasarkan pada sistem pembinaan prestasi kerja, pembinaan, karier,

pemberian motivasi, pemberian penghargaan dan imbalan jasa (gaji/tunjangan/insentif), penataan basis kompetensi serta peningkatan kompetensi dan kemampuan pegawai melalui program pelatihan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka organisasi atau lembaga pemerintah harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Rendahnya atau kurang maksimalnya pencapaian kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, diduga salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai dikarenakan oleh masalah budaya organisasi yang tidak teraktualisasikan dengan baik dalam organisasi. Di mana organisasi tidak mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan nilai filosofi dari para pendiri dan pemimpin organisasi sebelumnya. Akibatnya para pegawai mengabaikan budaya organisasi seperti integritas yang rendah, tingkat tanggung jawab yang rendah, tidak disiplin dalam bekerja dan tidak memiliki orientasi hasil dalam menjalankan pekerjaannya. Akibat budaya organisasi yang tidak terlembagakan dengan baik dalam diri setiap pegawai dalam bekerja sering menunjukkan ketidakpuasan dan tidak mampu menunjukkan pencapaian kinerja yang meningkat. Artinya budaya organisasi yang diterapkan masih rendah yang menyebabkan Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur menurun.

Wei Zheng (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi yang lemah mempengaruhi tingkat kepuasan dan pencapaian kinerja pegawai menurun. Ini dibuktikan bahwa budaya organisasi yang tidak terlembagakan menjadikan pegawai bekerja kurang jujur, tidak memiliki identitas, kurang bertanggung jawab, tidak disiplin dan tidak mampu mencapai hasil kerja yang maksimal. Mengakibatkan budaya organisasi yang lemah menyebabkan Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur menurun. Selain Budaya Organisasi fenomena yang terjadi pada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur adalah menurunnya motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja menjadi hal yang paling penting dalam suatu tata pemerintahan, terutama bagi pegawai negeri di suatu instansi. Motivasi akan mendorong pegawai untuk berbuat, bertindak, melaksanakan tugas dengan baik dan dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja bersama demi terciptanya tujuan bersama ini terdapat dua macam yaitu motivasi bersifat finansial adalah dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan kepada pegawai berupa insentif dan hal-hal lainya yang bersifat finansial dan motivasi non finansial adalah dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pemberian sebuah penghargaan, kedua macam motivasi ini dimaksudkan memberi daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai dapat ditandai dengan kehadiran/absensi pegawai, penyelesaian tugas dan pencapaian hasil kerja. Jika kehadiran/absensi baik maka motivasi pegawai untuk bekerja baik, sebaliknya, jika kehadiran/absensi pegawai buruk maka motivasi kerja pegawai rendah. Begitu pula penyelesaian tugas, semakin baik penyelesaian tugas seseorang pegawai, berarti motivasi seorang pegawai baik. Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. Menurunnya motivasi kerja pegawai mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai dan akan berdampak pada kelanjutan lembaga.

Fenomena-fenomena yang terjadi selanjutnya adalah Gaya kepemimpinan, Pemimpin mempunya peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi juga sebagai pengatur sera petunjuk arah bagi orang yang dipimpinnya Suatu gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi pegawai yang berada di bawahnya. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin *(leader)* dengan yang dipimpinnya *(follower)* dan bagaimana gaya kepemimpinan juga sangat berperan terhadap yang dipimpinnya, dengan kepemimpinan yang baik akan dapat memberikan motivasi bagi para pegawai secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan dan karena adanya perintah dari pimpinan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Dvir et al 2002) Dalam banyak penelitian tentang peranan Kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinnya (Heather et.al, 2001); (Chen, 2004), gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Bryan, 1999). Adapun peneliti mengambil judul dalam penelitian ini termotivasi oleh beberapa alasan-alasan sebagai berikut: Pertama, penelitian ini menarik untuk diteliti, karena penelitian ini dilakukan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur, alasannya bahwa peneliti menduga adannya permasalahan pada kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah

Kabupaten Luwu Timur dengan melihat fenomena-fenomen atau permasalahan-permasalahan yang terjadi yaitu adanya pergeseran kultur pada Budaya Organisasi, dengan menurunnya kedisiplinan kerja pegawai yaitu ditandai dengan adanya indikasi menurun dan rendahnya tingkat kehadiran pegawai. Tidak meratanya penghasilan tambahan juga berakibat menurun dan rendahnya Motivasi Kerja pegawai yang ini dapat dilihat/ditandai dengan kondisi kerja di mana pada saat jam kerja masih terdapat pegawai yang tidak beraktivitas dan ditambah gaya kepemimpinan atasan atau pimpinan dengan kurang memberikan perhatian dan pembinaan yang maksimal disinyalir juga memberi pengaruh terhadap menurunnya atau kurang maksimalnya kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur , sehingga dengan alasan-alasan tersebut peneliti termotivasi untuk meneliti akan kebenaran fenomena-fenomena dan permasalahan- permasalahan tersebut.

Kedua, adalah dengan melihat adanya salah satu masalah nasional yang dihadapkan oleh bangsa Indonesia saat ini adalah permasalahan penanganan terhadap rendahnya kualitas sember daya manusia. Serta kinerja pegawai juga merupakan masalah yang esensial. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Hal ini ditandai dengan adanya sumber daya manusia yang kapabel. Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur yang berada di kota Malili Ibu Kota Kabupaten Luwu Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 2 Tahun 2008 tentang organisasi dan Tata kerja Sekretaris Daerah yang terdiri 1 (satu) Sekretaris Daerah, 3 (tiga) Asisten, 3 (tiga) Staf Ahli, 9 (Sembilan) Bagian dan 27 (dua puluh tujuh) Sub bagian, mempunyai fungsi yang sangat strategis sebagai mana Visinya Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan berorientasi pelayanan akuntabel, kompetenm, harmonis loyal, *public* dalam rangka mendukung kabupaten Luwu Timur Terkemuka 2021 yang ditekankan kepada misi Sekretaris Daerah yaitu : Mewujudkan Reformasi Birokrasi untuk Tata Kelola Kepemerintahan yang baik, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan dan kinerja pelayanan publik. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui pengembangan manusia yang berdaya saing, perekonomian yang kokoh, infrastruktur berkelanjutan serta kokohnya interaksi sosial, agama dan kemasyarakatan. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Untuk mengetahui kinerja pegawai maka penilaian kinerja pegawai sangat diperlukan sehingga instansi pemerintah ini dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor- faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja yaitu Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan

2. Metode Penelitian

2.1. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dan menyebarkan kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang dapat menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri atas Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen, yakni Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan.

2.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Yang dijadikan sebagai objek penelitian penulis adalah sebanyak 78 Pegawai sementara lokasi penelitian bertempat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di Jl. Soekarno-Hatta Puncak Indah Kecamatan Malili. Adapun waktu yang digunakan dalam pengumpulan data dan penyusunan tesis ini berkisar 2 (dua) bulan lamanya dimulai pada bulan Januari sampai bulan Februari 2022.

2.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data untuk penelitian ini terdiri atas:

1. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah pegawai, serta data lainnya yang menunjang pembahasan.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan.

Sedangkan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari:

1. Data Primer. Data Primer adalah data yang diperoleh melalu pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta dengan melakukan pembagian kuesioner dengan staf personil yang ada kaitannya degan penelitian ini.
2. Data Sekunder. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari luar organisasi yang diteliti. Data ini diperoleh literatur, dokumen-dokumen penting yang berhubung langsung dengan penelitian ini atau hasil-hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau berupa Hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan sejumlah pegawai yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang peneliti kemukakan.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara instruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.
4. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen dinas yang ada kaitannya masalah yang akan diteliti khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2.5. Populasi dan Sampel

Tabel 1. Data Pegawai pada Sekretariat Kantor Bupati Luwu Timur.

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
	L	P	
SMA	2	8	10 Orang
D-3	3	2	5 Orang
S-I	31	20	51 Orang
S-2	6	5	11 Orang
S-3	1	-	1 Orang
Total	**43**	**35**	**78 Orang**

Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur 2022

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Kantor Bupati Luwu Timur yang berjumlah sebanyak 78 pegawai. Maka penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu dengan mengambil seluruh populasi pegawai.

2.6. Metode Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskripsi. Analisis Deskripsi, yaitu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai responden atas pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
2. Analisis Kuantitatif. Analisis Kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dalam penelitian ini menggunakan:

a. Analisis Regresi Berganda. Analisis Regresi Berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Kantor Bupati Luwu Timur dengan rumus dikemukakan oleh Sugiyono, 2009 yaitu:

$$\mathbf{Y = bo + b1X1 + b1X2 + b3X3 + ei}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai X1 = Budaya Organisasi
X2 = Motivasi
X3 = Gaya Kepemimpinan b1-b3 = Koefisien Regresi
bo = Konstanta
ei = Faktor Kesalahan

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan α = 0.05 atau 5% dapat diuji dengan menggunakan uji-F dan uji-t melalui program statistik Regresi berganda. Menurut Kuncoro (2011:105) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji-t, apabila nilai t-hitung> t-tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

1) T-hitung > t-tabel berarti Ho ditolak dan menerima H1

2) T-hitung < t-tabel berarti Ho diterima dan menolak H1

Uji-t juga bisa dilihat pada tingkat signifikasinya:

1. Jika tingkat signifikasinya < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima
2. Jika tingkat signifikasinya > 0,05, maka Ho diterima dan H1 ditolak.

b. Pengajuan Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas. Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Suatu kuesioner/pernyataan dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r, bila nilai r hitung > r tabel, dengan syarat r hitung > 0,30 maka pernyataan tersebut valid atau signifikan. Hasil uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS 25.
2) Uji Reliabilitas. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien cronbach's alpha α > 0,60 menggunakan program SPSS 25.
3) Uji Hipotesis
   - Uji parsial (uji T). Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t yakni dengan membandingkan t hitung dengan masing-masing variabel dependen dengan tingkat signifikan α < 0,05
   - Uji Simultan (uji F). Pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F yakni dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikan α < 0,05. Uji ini bermakna jika F hitung > F tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau P < 0,05 maka terima H0 dan tolak Ha.
   - Uji Determinasi (R^2). Uji koefisien determinasi (R2) menunjukkan kuat lemahnya korelasi atau hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya.

- Uji korelasi (R). Uji R ini untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel bebas (Independent variabel) terhadap variabel terikat (dependen Variabel) dijelaskan oleh koefisien korelasi (R) apabila R > 0,5 berarti hubungan kuat.

2.7. Defenisi Operasional dan Pengukurannya

Adapun defenisi operasional dari variabel penelitian dimaksudkan untuk memberikan kesimpulan dan batasan, pengertian, serta ruang lingkup penelitian yang akan digunakan sebagai acuan dalam hal ini sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1). Budaya Organisasi menurut Robbins (1998: 248)) mendefinisikan budaya organisasi *(organizational culture)* sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi dengan organisasi-organisasi lain. Lebih lanjut, Robbis (1998: 248) mentakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Dalam penelitian ini budaya organisasi dilihat dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur di mana yang terpilih sebagai sampel diwakili oleh variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator budaya organisasi yang diturunkan dari teori karakteristik Robbin:

    - Inisiatif Individu yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.
    - Pengarahan yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
    - Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi
    - Dukungan manajemen yaitu sejauh mana organisasi memberi dukungan dalam upaya pembangunan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
    - Kontrol yaitu adanya pengawasan yang dilakukan dalam organisasi terhadap perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
    - Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya didasarkan atas prestasi kerja pegawai

2. Motivasi (X2). Motivasi adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2006:157) bahwa motivasi karyawan dipengaruh oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur yaitu:

    - Kebutuhan Fisik. Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transpor, fasilitas perumahan dan sebagainya
    - Kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi, kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja
    - Kebutuhan Sosial. Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang di antaranya untuk diterima di kelompok dan Kebutuhan untuk dicintai dan mencintai
    - Kebutuhan akan penghargaan. Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
    - Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang di mana pegawai tersebut mengarahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh kantor dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3. Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpinakan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

    - Tanggung Jawab. Tanggung jawab atas hasil yang dicapai oleh timnya, apakah itu hasil baik maupun hasil yang buruk.
    - Kepercayaan. Memiliki kemampuan Sikil atas pekerjaan serta memberikan kepercayaan kepada pegawai atau bawahan untuk mendapatkan hasil pekerjaannya.
    - Komunikasi. Berkemampuan berkomunikasi secara efektif dan serta mengemukakan dan menyampaikan sesuatu hal dengan jelas.
    - Pengambilan Keputusan. Menjadi pemimpin yang efektif berani untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.
    - Empati Memberikan *reward* ketika bawahan berhasil melaksanakan tugas yang telah diselesaikan sesuai kesepakatan.

4. Kinerja Pegawai. Variabel terkait (dependen variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh (diterangkan) oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berikan kepadanya. Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai dengan indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja menurut Hasibuan (2002: 56):

    - Kesetiaan diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi
    - Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur.
    - Kedisiplinan berarti sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan- peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.
    - Kerja sama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
    - Kecakapan yaitu diukur dari keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
    - Tanggung Jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkankepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Bahwasanya variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi variabel Budaya Organisasi (X1), variabel Motivasi Kerja (X2), dan variabel Gaya Kepemimpinan (X3). Budaya organisasi adalah suatu perekat sosial yang mengikat anggota organisasi secara bersama-sama, dan merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Motivasi Kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan- tindakan

yang menguntungkan dilihat dari prospek pribadi dan terutama organisasi, selain disiplin kerja Motivasi juga dibutuhkan untuk memberikan dorongan kepada pegawai dapat diwujudkan melalui pemberian insentif/honor/tunjangan, penghargaan, dan melalui penerapan sanksi dengan adanya motivasi perusahaan atau instansi pemerintah mengharapkan secara tidak langsung kinerja pegawai juga ikut meningkat, sehingga tujuan awal yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi dapat tercapai dengan tepat waktu.

2.8. Hipotesis

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Karakteristik responden menggambarkan tentang identitas responden seperti keadaan, sifat atau ciri-ciri khusus yang dapat memberikan gambaran tentang keadaan responden tersebut. Adapun data karakteristik meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia responden dan lamanya bekerja. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Penelitian mengambil jumlah responden sebanyak 87 (delapan puluh tujuh) orang. Adapun karakteristik Responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Persentase Responden Berdasarka Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	43	55,1
2	Perempuan	35	44,9
Jumlah		78	100

Sumber: Data Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase responden berdasarkan jenis kelamin, meunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki- laki berjumlah 43 orang (55,1%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 35 orang (44,9%).

- Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Persentase Responden Berdasarka Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	21 - 30 Tahun	5	6,4
2	31 - 40 Tahun	33	42,4
3	41 - 50 Tahun	31	39,7
4	51 - 60 Tahun	9	11,5
Jumlah		78	100

Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kab. Luwu Timur 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa umur 41 - 50 tahun mendominasi responden penelitian ini, yakni 33 orang (42.4%), kemudian disusul dengan Responden usia 31 - 40 tahun sebanyak 33 orang (42,4%), responden berusia 51 - 60 tahun sebanyak 9 (11.5%), sedangkan terendah adalah responden pada kelompok usia 21 - 30 tahun sebayak 5 orang (6,4%).

- Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA	10	12,8
D-3	5	6,4
S-1	51	65,4
S-2	11	14,1
S-3	1	1,3
Jumlah	78	100

Sumber : Data Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. 2022

Tabel 3 menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan Sarjana Strata Satu (S-1) sebanyak 51 orang (65,4%) disusul responden tamatan Sarjana Strata Dua (S-2) sebanyak 11 Orang (14,1%), SMA sebanyak 10 Orang (12,8%), sedangkan responden yang berpendidikan Diploma Tiga (D3) sebanyak 5 Orang (6,4%).

- Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1 - 10 Tahun	14	17,9
11 - 20 Tahun	55	70,5
21 - 30 Tahun	5	6,4
31 - 40 Tahun	4	5,2
Jumlah	78	100

Sumber: Data Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa relevansi dari umur pegawai umumnya akan tercermin pada masa kerj, jumlah tertinggi pegawai berdasarkan masa kerja 11 - 20 tahun yaitu sebanyak 55 Orang (70,5%), disusul masa kerja 1 - 10 tahun sebanyak 14 Orang (17,9%), masa kerja antara 21 - 30 tahun sebanyak 5 Orang (6,4%) dan yang terkecil adalah masa kerja antara 31 - 40 tahun yakni 4 Orang (5,2%). Data tersebut memperlihatkan bahwa pegawai yang dimiliki adalah pegawai yang memiliki masa kerja yang sudah cukup tua namun memiliki semangat dan inovasi dalam bekerja. Penentuan Range Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di setiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 78 Orang, maka:

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

- Budaya Organisasi (X1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi didasarkan pada jawaban responden mengenai indikator Budaya Organisasi atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Persepsi pegawai terhadap indikator Budaya Organisasi apabila. . Pimpinan memberikan pengarahan langsung mengenai teknis penyelesaian pekerjaan yang memilih sangat setuju 15 (19,2%) responden, setuju 61 (78,2%) responden, tidak setuju 2 (2,6%) responden. Secara berkala saya diberikan pengarahan terkait pencapaian target sesuai dengan visi dan misi yang memilih sangat setuju 10 (13,3%) responden, setuju 66 (84,6%) responden, kurang setuju 2 (2,6%) responden. Penyelesaian pekerjaan saya yang melibatkan beberapa seksi dilaksanakan secara terkoordinasi, yang memilih sangat setuju 16 (28,2%) responden, yang setuju 61 (76,2%) responden, sedangkan yang memilih kurang setuju 1 (1,3%) responden. Pelaporan pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi dilaksanakan secara terkoordinasi, yang memilih sangat setuju 13

(24,4%) responden, yang setuju 62 (79,5%) responden, sementara yang kurang setuju 3 (3,8%) responden. Saya didukung oleh pimpinan untuk meningkatkan kemampuan menjalankan tugas misalkan ikut serta dalam pelatihan, yang sangat setuju 12 (23,1%) responden, yang setuju 65 (83,3%) responden, sementara yang kurang setuju 1 (1,3%) responden. Saya didukung oleh pimpinan untuk melanjutkan pendidikan, yang sangat setuju 16 (20,5%) responden, yang setuju 59 (75,6%) responden, dan memilih kurang setuju 3 (3,8%) responden. Terdapat aturan-aturan baku yang tercantum dalam kode etik pegawai yang digunakan mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas, yang sangat setuju 15 (23,1%) responden, yang setuju 60 (76,9%) responden, yang

kurang setuju 3 (3,8%) responden, yang tidak setuju 3 (3,8). Terdapat Daftar penilaian pekerjaan dari pengawas internal dalam pelaksanaan pekerjaan, yang sangat setuju 13 (16,7%) responden, yang setuju 64 (82,1%) responden yang kurang setuju 1 (1,3). Kenaikan penghasilan berdasarkan atas prestasi pekerjaan yang sangat setuju 7 (9%) responden, yang setuju 66 (85%) responden, yang kurang setuju 5 (6,7%) responden. Promosi Jabatan didasari atas prestasi kerja, yang sangat setuju 8 (10,2%) responden, yang setuju 67 (85,9%) responden yang kurang setuju 3 (3,8%). Komunikasi dengan atasan dibatasi dengan oleh hierarki kewenangan yang formal, yang memilih sangat setuju 8 (10,2%) responden, yang memilih setuju 59 (75,6%) responden, yang kurang setuju 10 (12,8%) responden yang kurang setuju 1 (1,3%) responden. Komunikasi dengan sesama pegawai tidak dibatasi dengan oleh hierarki kewenangan yang formal, yang sangat setuju 10 (12,8%) responden, yang setuju 65 (83,3%) responden, yang kurang setuju 3 (3,8%) responden.

- Variabel Motivasi (X2)

Persepsi pegawai terhadap indikator Motivasi Kerja apabila Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kehidupan saya memilih sangat setuju 33 (42,3%) responden, setuju 45 (57,7%) responden Lingkungan kerja Anda aman dan nyaman yang memilih sangat setuju 11 (14,1%) responden, setuju 67 (85,9%) responden. Hubungan dengan atasan Anda berjalan dengan harmonis dan baik memilih sangat setuju 8 (10,2%) responden, setuju 70 (89,7%) responden. Anda dan rekan kerja Anda memiliki hubungan yang baik yang memilih sangat setuju 7 (9%) responden, setuju 70 (89,7%) responden, kurang setuju 1 (1,3%) responden. Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik kualitas maupun kuantitas, yang memilih sangat setuju 18 (23,1%) responden, yang setuju 59 (75,6%) responden, yang kurang setuju 1 (1,3). Atasan Anda memberikan pujian ketika Anda menyelesaikan tugas tepat waktu yang memilih sangat setuju 10 (12,8%) responden, yang setuju 66 (84,6%) responden, sementara yang kurang setuju 2 (2,6%) responden

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Persepsi pegawai terhadap indikator Gaya Kepemimpinan Pimpinan memberikan instruksi yang jelas tentang tugasnya dengan baik yang memilih sangat setuju 10 (12,8%) responden, setuju 84,6 (80%) responden, kurang setuju 2 (2,6%) responden. Pimpinan menjelaskan langsung apa yang diharapkan untuk dikerjakan oleh bawahan yang memilih sangat setuju 12 (15,4%) responden, setuju 65 (83,3%) responden, kurang setuju 1 (1,3%) responden. Apakah pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dan bersahabat dengan bawahan baik yang memilih sangat setuju 12 (15,4%) responden, setuju 65 (83,3%) responden, kurang setuju 1 (1,3%) responden. Pimpinan 'memberikan kepada pegawainya untuk melihat hasil pekerjaan yang memilih sangat setuju 11 (14,1%) responden, setuju 66 (84,6%) responden, kurang setuju 1 (1,3%) responden. Pimpinan Selalu meminta saran dan pendapat dari pegawainya tentang menggunakan saranan untuk mencapai tujuan, yang memilih sangat setuju 17 (21,8%) responden, yang setuju 60 (77%) responden, kurang setuju 1 (1,3%) responden. Pimpinan menggunakan sarana dan pendapat dari bawahan namun pimpinan tetap menetapkan keputusan, yang memilih sangat setuju 10 (12,8%) responden, yang setuju 61 (78,2%) responden, sementara yang kurang setuju 2 (2,6%) responden. Pimpinan menetapkan tujuan untuk mengajak pegawainya agar berpartisipasi, yang memilih sangat setuju 9 (11,5%) responden, yang setuju 68 (87,2%) responden, kurang setuju 1 (1,3%) responden. Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan dan perasaan bawahannya, yang memilih sangat setuju 7 (8%) responden, yang setuju 70 (89,7%) responden, sementara yang kurang setuju 1 (1,3%) responden.

- Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Persepsi pegawai terhadap indikator Kinerja Pegawai Saya memiliki loyalitas kepada atasan pendapat yang memilih sangat setuju 8 (10,2%) responden, setuju 70 (97,7%) responden. Saya memiliki

loyalitas pada organisasi, yang memilih sangat setuju 11 (14,1%) responden, yang setuju 66 (84,6%) responden. Pekerjaan selalu diselesaikan oleh saudara dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan, yang memilih sangat setuju 11 (14,1%) responden, setuju 67 (85,9%) responden. Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai degan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan yang terlihat dari SOP *(Standar Operasional Prosedur)*, yang memilih sangat setuju 9 (11,5%) responden, setuju 69 (88,5%) responden. Saya selalu taat pada peraturan yang berlaku di dalam organisasi yang memilih sangat setuju 15 (19,2%) responden, yang setuju 63 (80%) responden. Saya selalu tepat waktu dalam kehadiran yang memilih sangat setuju 9 (11,5%) responden, yang setuju 69 (88,5%) responden. Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain, yang sangat setuju 10 (12,8%) responden, yang setuju 68 (87,2%) responden, Saya mampu bekerja sama dengan seksi lain dalam menyelesaikan tugas tertentu, yang sangat setuju 33 (42,3%) responden, yang setuju 45 (57,7%) responden. Saya memiliki keterampilan dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan, yang sangat setuju 10 (12,8%) responden, yang setuju 68 (87,2%) responden. Pengalaman saya selama bertugas berpengaruh terhadap penyelesaian tugas, yang sangat setuju 8 (10,2%) responden, yang setuju 70 (89,7%) responden. Saya menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas tanpa adanya penundaan, yang sangat setuju 7 (9%) responden, yang setuju 70 (89,7%) responden, yang kurang setuju 1 (1,3%) responden.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, maka berikut ini akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Luwu Timur didapat nilai T-hitung = 3,054 > T-tabel = 1,992 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, lebih kecil jika dibandingkan dengan signifikansi α = 5% atau 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti (H1 diterima)

b) Variabel motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai didapat nilai T-hitung =10,386 > T-tabel = 1,992 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, terbukti (H2) diterima)

c) Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didapat nilai T-hitung = 5,608 > T-tabel = 1,992 dengar tingkat signifikansi sebesar 0,000 < dari 5% atau 0,005. Hasil ini menunjukkan secara perhitungan statistik gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten Luwu Timur, terbukti (H3 diterima).

- Uji Simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Apabila nilai F-hitung > F-tabel, maka variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, F-hitung < F-tabel, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Apabila signifikansinya < 0,05 dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVAa						
Model		**Sum of Squares**	**Df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
	Regression	384.577	3	128.192	227.807	.000b
	Residual	41.641	74	.563		
	Total	426.218	77			

- Uji parsial (uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). uji t dilakukan dengan membandingkan nilai T-hitung dengan nilai T-tabel. Apabila T-hitung > T-tabel maka variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (uji T)

Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
	(Constant)	2.878	1.868		1.541	.128
	Budaya Organisasi	.101	.033	.120	3.054	.003
	Motivasi Kerja	1.012	.097	.610	10.386	.000
	Gaya Kepemimpinan	.378	.067	.339	5.608	.000

Nilai T-tabel ditentukan dengan cara sebagai berikut : Tingkat signifikan α = 0,05
Dk = α/2 : (n – k)

= 0,05/2 : (78 – 4)

= 0,025 : 74

= 1,992

Nilai T-tabel pada uji dua arah (2-talled).

Df2 = n – k = 78 – 4 = 74

Sehingga F-tabel = 2,159

Berdasarkan tabel ANOVA atau F-tes diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05 dengan nilai F-hitung adalah 227,809. Dengan demikian F-hitung > F-tabel (227,808 > 2,159), artinya budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

- Uji Determinasi (R2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R2) atau *Goodness of Fit Test*, yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu : budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

model	**R**	**R Square**	**Adjusted RSquare**	**Std. Error of theEstimate**
	.950[a]	.902	.898	.75015

Nilai koefisien determinasi pada tabel di atas adalah 0,902. Artinya 90,2% variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Sekretariat Daerah Kabupatel Luwu Timur dan sisinya 9,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Bugaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupate Luwu Timur. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka ketiga variabel bebas tersebut yaitu: Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. disampang, memperlihatkan temuan secara serentak atau simultan keempat variabel, yakni Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Maka secara parsial ketiga variabel bebas juga perlu dibahas terhadap variabel berikut, maka berikut ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, di mana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada indikator Budaya Organisasi, yaitu dipernyataan ke 12 (dua belas) bahwa rata-rata pegawai memberikan jawaban setuju mengenai promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja. Ini berarti bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan untuk dipromosikan mendapatkan jabatan, dengan meningkatkan prestasi kerja melalui peningkatan mutu kualitas kerjanya. Sehingga, indikator prestasi kerja pada pernyataan di atas memiliki pengaruh yang besar pada indikator promosi jabatan yang dapat meningkatkan variabel motivasi kerja (X1). Dari keseluruhan jawaban responden terhadap kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang diterapkan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, sudah berjalan dengan baik, dan hal ini penting karena dengan meningkatkan prestasi kerja maka pegawai dapat dipromosikan pada suatu jabatan. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya sumbangan responden melalui nilai kontribusi (b1) = 1,01 atau 10,1% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni hitung = 3,054 dengan probabilitas = 0.03 < 0.05. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi sesuai dengan kebutuhan bidang kerjanya. Dengan demikian, maka hipotesis yang ke 1 (pertama) menyatakan bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dapat diterima karena memiliki kesamaan dengan temuan hasil terdahulu ini mendukung penelitian terdahulu oleh Eka Fitra Ramadani Salam (2019), yang menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Meski demikian terdapat perbedaan dan persamaan penelitian saat ini dan terdahulu. Persamaan terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu kinerja pegawai. Motivasi dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai serta teknik analisis data. Perbedaan terletak pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Has -1 atau 10,1% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikasinya yakni hitung = 10,386 dengan probabilitas = 0.000 < 0,05. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa mengikatnya motivasi kerja pegawai dapat memberikan kontribusi besar bagi kemajuan suatu kantor. Dengan demikian, maka hipotesis yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan secara simultan meskipun tidak secara signifikan dapat diterima karena memiliki kesamaan arah dengan temuan hasil penelitian terdahulu ini oleh Salma (2019), yang menemukan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena motivasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Terdapat ada perbedaan dan persamaan penelitian saat ini dan terdahulu. Persamaan terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai serta teknik analisa data. Perbedaan terletak pada jumlah sampel dan lokasi penelitian. Dari keseluruhan hasil jawaban koesioner maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi yang diterapkan pada Kantor Sekretariat Daerah

Kabupaten Luwu Timur sudah berjalan dengan, dan hal ini penting karena Motivasi adalah keinginan untuk melakukan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penyebaran kuesioner pada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbayak pada indikator Gaya Kepemimpinan, yaitu di pernyataan ke 8 (delapan) bahwa rata-rata pegawai memberikan jawaban setuju pada pimpinan bersedia mendengarkan keluhan dan perasaan bawahannya. Indikator Gaya Kepemimpinan pada pernyataan pimpinan bersedia mendengarkan keluhan dan perasaan bawahannya, memiliki pengaruh yang besar pada Gaya Kepemimpinan yang dapat meningkatkan variabel Gaya Kepemimpinan (X3). Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak bisa diabaikan, maka dengan demikian hipotesis ke 3 (tiga), ke 7 (tujuh), dan ke 9 (sembilan) yang mengatakan Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan dapat ditolak karena tidak memiliki kesamaan arah dengan penelitian terkini. Namun hasil penelitian pada hipotesis ke 6 (enam) dan ke 8 (delapan) oleh Riko Junaidi dan Febri Susanti (2018) yang menemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga terlihat pula bahwa ada perbedaan dan persamaan penelitian saat ini dan terdahulu. Persamaan terletak pada Variabel bebas yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai serta teknik analisa data. sementara perbedaan terletak pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan maka peneliti menyampaikan simpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima dan dibuktikan. Budaya Organisasi yang kuat akan mendorong survivalitas korporasi dalam menghadapi berbagai tantangan global. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, dapat diterima atau dapat dibuktikan. Dengan Motivasi Kerja yang tinggi akan menjadi sumber peningkatan kinerja. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ke 9 (sembilan) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, ini ditolak dan tidak dapat diterima. Karena berdasarkan variabel pada kuesioner para responden cukup dominan dan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Dengan Gaya Kepemimpinan yang tinggi akan menjadi sumber peningkatan kinerja pegawai. Dalam rangka membumikan nilai-nilai Budaya Organisasi terhadap pegawai, maka disarankan hal sebagai berikut. Untuk pihak pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur maka disarankan hal sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi harus diinternalisasikan pada segenap pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, sehingga dengan Budaya Organisasi akan memberikan daya tahan yang kuat, Disarankan agar segenap pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur membangun komuikasi yang baik dan familier sehingga para pegawai merasa memiliki *engegement* terhadap Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur demi tercapainya fungsi dan tujuan kantor yang sangat strategis sebagai mana yang tertuang dalam Visiya yaitu Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan berorientasi pelayanan publik dalam rangka medukung kabupaten Luwu Timur Terkemuka 2021.
2. Para pimpinan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, perlu memperhatikan keinginan, harapan-harapan serta usaha-usaha pegawai dalam

mengembangkan potensinya sebagai sumber motivasi melalui media, fasilitas-fasilitas dan kesempatan secara proporsional dan merata pada para pegawai yang memiliki kewajaran dan ke pantasan untuk mendapatkannya, sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja para pegawainya

Daftar Pustaka

Anwar Prabu, 2005, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol.3 No 6 Desember 2005.

Dewita Heriyanti, 2007," Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Interverning.

H. Teman Koesmono, 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2005:171-188.

Irham Helmi, 2011, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Medan". Medan

Kartono, K. (2008) Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal itu). Jakarta Raja Grafindo Persada. Jakarta

Kuncoro, M. (2011). Metode Kuantiatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, edisi keempat, Yokyakarta : UPP STIM YKPN. Yokyakarta

Nawawi, H. (2003). Kepemimpinan mengefektifkan Organisasi, Yokyakarta: Gajah Mada University Press.Yoktakarta.

Nunta, Permata, R., Y., 2008. Pegaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung (Online) Naska Publikasi (www.repository. widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/1005 diakses tanggal 31 Juli 2015).

Nasir, Moh, 2005. Metode Penelitian. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Bogor.

Nurjanah, 2008. Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BAnk DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat). Naska Publikasi (www.repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/…/19710/…/NUR JANAH-FSH.pdf diakses tanggal 31 Juli 2015.

Ni Luh Sekartina, 2016. " Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Marwadewa", Bali.

Nurhaedah, 2018, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep".

Octaviana, Nur, 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus di Yokyakarta), (online) Naska publikasi (http://respository.upnyk.ac.id/1414/diakses 29 Juli 2015).

Rivai, Veithzal, 2008. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Penerbit Raja Grafido Persada, Jakarta

Rivai (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, Jakarta Raja Grafindo Persada ,

Robbins, S.P dan Judge, A, Timothy, 2007. Perilakuk Organisasi, buku 2.

Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Robbins, S. P. dan Judge, T.A.(2009) Perilaku Organisasi, buku 1, Edisi 12 Penerbit Salemba Empat Jakarta.

Ridwan Malik, 2002 Teori Motivasi dan Aplikasi, Cetakan Kedua Penerbit Rineke Cipta, Jakarta.

Ratnaningsih, E., 2009. Persepsi Gaya Kepemimpinan Transpormasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Dengan Motivasi Sebagai Intervening Variable, Jurnal Ekonomi Janavisi, Vol. 12 No. 2

Suyadi, Prawirosantono, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Penerbit BPFE, Yokyakarta.

Setiyadi, Eviana, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pen

Siagian, S. P. (2002) Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta; Rineka Jaya…thn…adilan Negeri Boyolali. (online) Naskah Publikasi (www.eprints. Ums. ac.id/25961/11/02._

Soeroso, S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit.

Jakarta: ECG.

Sugiyono (2002). Metode Penelitian Administrasi . Bandung. Alfabeta. Sugiyono 2014.. Statistika Untuk Penelitian. Cetakan 24. Penerbit Alfabeta. Bandung

Sugiyono 2014.. Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods), Cetakan 6. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset, Penerbit CAPS, Jakarta.

Thoha, M., 2001. Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

Tika, M., P., 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Bumi Aksara, Jakarta.

Fahmi, I (2010) Manajemen KInerja Teori dan Aplikasi Bandung Alfabeta.

Flippo, Edwan B, 2005. Manajemen Personalia (Terjemahan Hani Handoko T) Erlangga. Jakarta.