

## **Pengaruh Tanggung Jawab, Fleksibilitas, Standar, Komitmen Tim, Kejelasan, Penghargaan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong**

### ***The Influence of Responsibility, Flexibility, Standards, Team Commitment, Clarity, Awards, and Leadership Style on The Work Performance of Honorary Employees Secretariat Council of Local People's Representatives Parigi Moutong District***

<sup>1</sup>Nurapiah\*, <sup>2</sup>Rukhayati

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Alkhairaat Palu, Palu, Indonesia.

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu, Palu, Indonesia.

(\*)Email Korespondensi: [nurapiahhakim@gmail.com](mailto:nurapiahhakim@gmail.com)

#### **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 kerjapegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah 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 kerjapegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, hasil yang diperoleh dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda, dan sampel 46 orang diperoleh kesimpulan bahwa secara serempak maupun parsial faktor tanggungjawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

**Kata Kunci:** Tanggung jawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan, Prestasi Kerja

#### **Abstract**

*The purpose of this study is first to determine whether the responsibility, flexibility, standards, team commitment, clarity, appreciation, and leadership style simultaneously have a significant effect on the work performance of honorary employees of the Regional People's Representative Assembly Secretariat of Parigi Moutong Regency. and second to find out whether the factors of responsibility, flexibility, standards, team commitment, clarity, appreciation, and leadership style partially have a significant effect on the work performance of honorary employees of the Regional People's Representative Assembly Secretariat of Parigi Moutong Regency, the results obtained by using the Multiple Linear Regression analysis tool, and a sample of 46 people concluded that simultaneously or partially the responsibility, flexibility, standards, team commitment, clarity, reward, and leadership style have a significant effect on the work performance of honorary employees of the District Regional People's Representative Assembly Secretariat. Parigi Moutong.*

*Keywords: Responsibility, flexibility, standards, team commitment, clarity, reward, and leadership style, Job Performance*

#### **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. (Sihite 2016).

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. (Robbins and Judge 2009).

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. (Wijaya 2017) 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. (Kiwang, Pandie, and Gana 2015). Namun tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan manusia dari waktu ke waktu mengalami peningkatan sementara gaji PNS cenderung tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dapat berdampak pada prestasi kerja yang ada pada diri seorang PNS. (Fridayana Yudiaatmaja 2013).

## HASIL

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1  
Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda  
Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai

| Variabel          | Koefisien Regresi | Standar Error | t       | Sig   |
|-------------------|-------------------|---------------|---------|-------|
| Constanta         | 2,968             | 2.583         |         |       |
| Tanggungjawab     | 0,411             | 0.258         | 1.593   | 0.033 |
| Fleksibilitas     | 0.614             | 0.138         | 4.449   | 0.013 |
| Standar           | 0.062             | 0.126         | 0.492   | 0.187 |
| Komitmen tim      | 0.387             | 0.300         | 1.290   | 0.015 |
| Kejelasan         | 0.836             | 0.130         | 6.431   | 0.019 |
| Penghargaan       | 0.906             | 0.129         | 7.023   | 0.007 |
| Gaya kepemimpinan | 0.565             | 0.245         | 2.306   | 0.023 |
| R                 | = 0,752           | F-Statistik   | = 6.635 |       |
| R-Square          | = 0,566Sig.       | F             | = 0,000 |       |

Sumber : Hasil olahan data (2019)

Model regresi yang diperoleh dari tabel 1 adalah:

Dalam berbagai kajian teori memang dinyatakan bahwa prestasi kerja sesungguhnya lebih disebabkan oleh faktor intrisik atau bersifat internal, di antaranya adalah disebabkan oleh budaya organisasi. 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 tanggung jawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan. (Ambarwati 2018).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor tanggungjawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan secara serempak maupun parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif (Sunjoyo et al. 2013) yang bertujuan menguji dan membuktikan pengaruh tanggung jawab, fleksibilitas, standar, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

$$Y = 2.968 + 0,411X_1 + 0,614X_2 + 0,062X_3 + 0,387X_4 + 0,836X_5 + 0,906X_6 + 0,565X_7 + e$$

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

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan: 1) Nilai *constant* sebesar 2,968 berarti Kinerja pegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah 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 tanggung jawab, 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 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Sedangkan dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted  $R^2 = 0,566$  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 1 dari hasil perhitungan diperoleh F-hitung = 6,635 pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $P < 0,05$ , hal ini 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 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti kebenarannya.

## PEMBAHASAN

### Variabel Tanggung jawab

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 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 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 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, terbukti kebenarannya.

### 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 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: standar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, tidak terbukti kebenarannya.

### 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 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan

demikian maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa: komitmen tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, terbukti kebenarannya.

#### 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 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis keenam yang menyatakan bahwa: kejelasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, terbukti kebenarannya.

#### 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 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa: penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, terbukti kebenarannya.

#### 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 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, terbukti kebenarannya.

#### KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi (tanggung jawab, fleksibilitas, komitmen tim, kejelasan, penghargaan, dan gaya kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

#### SARAN

Rekomendasi saran kepada Kepala Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah 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. Dan kepada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah 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

- Ambarwati, Arie. 2018. *Academia Organisasi Dan Teori Organisasi*. [https://www.academia.edu/38353586/Pengertian\\_Organisasi\\_dan\\_Teori\\_Organisasi](https://www.academia.edu/38353586/Pengertian_Organisasi_dan_Teori_Organisasi).
- Fridayana Yudiaatmaja. 2013. "Issn 1412 – 8683 29." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 12(2): 10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2016.11.002><https://doi.org/10.1016/j.tel.2017.10.007><http://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/view/432><http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530><http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007><https://doi.org/10.10>.
- Kiwang, Amir Syarifudin, David B. W. Pandie, and Frans Gana. 2015. "Analisis Kebijakan Dan Efektivitas Organisasi." *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)* 19(1): 71.
- Robbins, Stephen, and Timothy Judge. 2009. "Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications."

---

*Development: 484.*

Sihite. 2016. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkelanjutan." *Zahir Publishing*: 1–16.

Sunjoyo et al. 2013. "Statistika Parametrik & Non Parametrik Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset."

[http://repository.maranatha.edu/5773/1/Statistika Parametrik %26 Non Parametrik\\_Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset.pdf](http://repository.maranatha.edu/5773/1/Statistika_Parametrik_%26_Non_Parametrik_Aplikasi_SPSS_Untuk_Smart_Riset.pdf).

Wijaya, Candra. 2017. Lembaga Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Medan *Perilaku Individu Organisasi*. [www.lpppindonesia.com](http://www.lpppindonesia.com).