

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB TEGAL**

Fajar Setiawan dan Tri Jaka Kartana
Lapas Slawi, dan Universitas Pancasakti Tegal
Email: blozo_setiawan@yahoo.com

ABSTRACT

The study is done to test the influence of style leadership, culture organisasi and motivation work to work performance employees in an institution pemasyarakatan (lapas) a class IIB tegal. Population in research are always 50 people employees lapas kelas iib tegal. Research sample areas in a slovin, then set the sample as many as 44 were employees lapas class IIB tegal. The approach that was used in pene; litian this is the quantitative approach, data is collected through chief the questionnaire research that have been filled by respondents. A method of data analysis used is the method linear regression multiple, with data processing using software spss 20.0. The result of this research with this f simultaneous shows that style leadership, culture organization and motivation work together have had a positive impact and significantly to work performance employees. While with this t partial shows that style leadership, culture organization and motivation work haphazardly (partial) have had a positive impact and significantly to work performance employees.

Keywords: a style of leadership, cultural organization, motivation work, work performance

PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) dan Rumah Tahanan (Rutan) merupakan salah satu institusi penegakan hukum pidana yang berkaitan dengan *Integrated Criminal Justice System*, yang akhir-akhir ini banyak mendapatkan sorotan dari berbagai media massa. Permasalahan yang kerap diangkat ke khalayak ramai yaitu permasalahan pungutan liar (pungli), narkoba dan obat-obatan terlarang (narkoba), ataupun masalah kekerasan dalam penjara. Permasalahan yang ada di dalam Lapas ini timbul disebabkan adanya kelebihan kapasitas

sehingga terjadi penumpukan penghuni baik itu narapidana maupun tahanan.

Permasalahan secara umum yang ada di Indonesia, bahwa tingkat kejahatan selalu mengalami kenaikan. Hal ini berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2015 mengungkapkan bahwa kejadian kejahatan di Indonesia selama periode tahun 2012–2014 cenderung berfluktuasi. Jumlah kejadian kejahatan atau *crime total* dari sekitar 341 ribu kasus pada tahun 2012 meningkat menjadi sekitar 342 ribu kasus pada tahun 2013. Namun, pada tahun 2014 menurun menjadi sekitar 325 ribu kasus. Hal ini sejalan dengan risiko penduduk terkena kejahatan (*crime rate*)

selama periode Tahun 2012-2014 yang juga berfluktuasi. Jumlah orang yang berisiko terkena tindak kejahatan (*crime rate*) setiap 100 ribu penduduk diperkirakan sebanyak 134 orang pada tahun 2012, 140 orang pada tahun 2013, dan 131 orang pada tahun 2014. Tingkat kejahatan yang ada di Indonesia terjadi penurunan di tahun 2014, kelebihan kapasitas tetap terjadi di semua Lapas dan Rutan di seluruh Indonesia

Data permasalahan di Lapas Kelas IIB Tegal adalah sebagai berikut:

- 1) Data per tanggal 26 Agustus 2016, jumlah warga binaan (narapidana dan tahanan) 169 orang, kapasitas kamar Lapas sebanyak 150 orang, sehingga ada over kapasitas sebesar 19 orang. Untuk mengatasi permasalahan over kapasitas tersebut, pemerintah seyogyanya perlu memperbanyak kamar hunian ataupun mendirikan Lapas dan Rutan baru diberbagai daerah, sangatlah ironis, disatu pihak kondisi Lapas Kelas IIB Tegal masih terbatas, sedangkan orang yang melakukan tindak kriminal setiap hari bertambah.
- 2) Permasalahan organisai (budaya kerja) yang sering dihadapi oleh Pemimpin atau Kepala Lapas (Kalapas) Kelas IIB Tegal selama menduduki jabatannya, misalnya kesulitan mengubah budaya yang sudah mendarah daging pada diri pegawai, sebagai contoh sulitnya memberantas pungli.
- 3) Masalah yang dihadapi pegawai adalah: (1) kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh pegawai organisasi terkait dengan program-program yang dilaksanakan oleh Lapas terhadap pegawai lain (bidang yang berbeda) dan pada para narapidana; (2) kurangnya pemahaman petugas tentang peraturan yang menjadi landasan operasional dan konseptual pemsyarakatan; (3) ma-

sih rendahnya kualitas pendelegasian tugas yang diberikan oleh pegawainya, sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya; (4) adanya pegawai yang tidak mengerti tentang arahan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini disebabkan masih kurangnya pimpinan dan bawahan mengadakan pertemuan baik yang bersifat formal dan informal; (5) adanya pegawai menunda penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan; (6) berpakaian dinas tidak sesuai aturan; (7) pelaku indisipliner seperti masuk kantor lambat; (8) pembagian kerja tidak sesuai dengan pelaksanaannya; (9) kurangnya dukungan dari pimpinan, meninggalkan kantor pada jam kerja dan evaluasi bulanan yang sering tidak dilaksanakan.

Mengatasi berbagai permasalahan tersebut, diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang mampu menyesuaikan dengan situasi atau lingkungan Lapas. Contohnya seorang pemimpin terkadang harus bersikap otoriter karena gaya kepemimpinan ini dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal sesuai dengan visi dan misi lembaga pemsyarakatan.

Peningkatan prestasi kerja dari lapas secara keseluruhan dbutuhkan suatu sistem manajemen dalam pengelolaan sumberdaya yang ada, agar visi dan misi dari lapas tersebut dapat tercapai secara optimal. Evaluasi dan solusi secara terpadu diperlukan untuk menghadapi berbagai permasalahan sistem pemsyarakatan, sehingga dapat tercapai kinerja lapas yang lebih baik, maka dilakukan suatu analisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai lapas kelas IIB Tegal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Rancangan penelitian ini termasuk penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud menganalisis hubungan antar variabel. Variabel-variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan prestasi kerja sebagaimana diungkapkan dalam hipotesis, masing-masing akan diuraikan dalam indikator yang sesuai dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrumen pertanyaan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta kuesioner yang dilanjutkan dengan uji prasyarat dan uji hipotesis.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Rumus tersebut dituliskan sebagai berikut (Umar, 2001:47)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

keterangan:

n= Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e= Tingkat kesalahan

Populasi (N) sebanyak 50 orang pegawai Lapas Kelas IIB Tegal dengan asumsi taraf kesalahan (e) sebesar 5%, maka jumlah sampel (n) adalah:

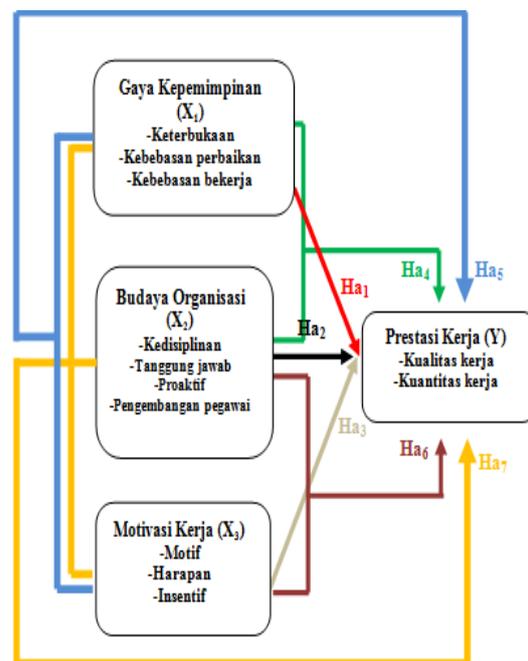
$$n = \frac{50}{1 + 50 (0.05)^2} = 44,444 \approx 44 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang pegawai Lapas Kelas IIB Tegal.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan 3 uji yaitu (1) uji prasyarat meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, (2) uji hipotesis meliputi uji Fsimultan dan uji t parsial serta (3) uji sampel yang terdiri dari uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan

uji multikolinearitas. Dalam menganalisis permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, digunakan persamaan regresi berganda, dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0*.

Secara garis besar, kerangka konseptual peran gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka konseptual

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 20.0, maka persamaan regresi linear berganda dari data penelitian diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,692 + 0,526 X_1 + 0,289 X_2 + 0,285 X_3$$

Tabel 1. Data hasil persamaan regresi linear

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
KONSTANTA	4,692	5,669
GAYA KEPEMIMPINAN	0,526	0,296
BUDAYA ORGANISASI	0,289	0,128
MOTIVASI KERJA	0,285	0,097

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: hasil penelitian, 2016 (data diolah)

Persamaan regresi linear yang diperoleh di atas, dapat diketahui bahwa:

a = Kostanta = 4,692

Artinya bahwa jika tanpa adanya variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja, maka nilai prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal sebesar 4,692, dengan asumsi semua variabel independen dianggap konstan.

b1 = Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan = 0,526

Artinya bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kenaikan prestasi kerja pegawai sebesar 0,526. Hal ini menjelaskan bahwa apabila gaya kepemimpinan di Lapas Kelas IIB Tegal naik satu satuan, maka prestasi kerja pegawai juga akan naik sebesar 0,526, dengan asumsi variabel independen yang lain (budaya organisasi dan motivasi kerja) dianggap konstan.

b2 = Koefisien regresi variabel budaya organisasi = 0,289

Artinya bahwa nilai variabel budaya organisasi mempengaruhi kenaikan prestasi kerja pegawai sebesar 0,289. Hal ini menjelaskan bahwa apabila budaya organisasi di Lapas Kelas IIB Tegal naik satu satuan, maka prestasi kerja pegawai juga akan naik sebesar 0,289, dengan asumsi variabel independen yang lain (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dianggap konstan.

b3 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja = 0,285

Artinya bahwa nilai variabel motivasi kerja mempengaruhi kenaikan prestasi kerja pegawai sebesar 0,285. Hal ini menjelaskan bahwa apabila motivasi kerja di Lapas Kelas IIB Tegal naik satu satuan, maka prestasi kerja pegawai juga akan naik sebesar 0,285, dengan asumsi variabel independen yang lain (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) dianggap konstan.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut: Tabel 2. Data regresi antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Koefisien Determinasi (R^2)	Pengaruh peran gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja (%)	Pengaruh variabel lain (%)
0,4	40,0	60,0

Sumber: hasil penelitian, 2016 (data diolah)

Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,400, artinya kontribusi variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 40,0%, sedangkan 60,0% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Prasyarat (Instrumen)

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Instrument dalam penelitian ini berupa kuesioner yang telah disusun dan dibagikan kepada para responden.

a. Uji Validitas instrumen

Hasil uji validitas dari kuesioner yang telah dibagikan pada responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji validasi

Variabel		Uji Validitas			
		rhitung	< atau >	rtabel	Hasil uji (data)
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,597	>	0,297	Valid
	X1.2	0,672	>	0,297	Valid
	X1.3	0,612	>	0,297	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,613	>	0,297	Valid
	X2.2	0,617	>	0,297	Valid
	X2.3	0,416	>	0,297	Valid
	X2.4	0,685	>	0,297	Valid
	X2.5	0,621	>	0,297	Valid
	X2.6	0,618	>	0,297	Valid
	X2.7	0,731	>	0,297	Valid
	X2.8	0,578	>	0,297	Valid
Motivasi Kerja(X3)	X3.1	0,493	>	0,297	Valid
	X3.2	0,558	>	0,297	Valid
	X3.3	0,379	>	0,297	Valid
	X3.4	0,581	>	0,297	Valid
	X3.5	0,458	>	0,297	Valid
	X3.6	0,563	>	0,297	Valid
	X3.7	0,488	>	0,297	Valid
	X3.8	0,471	>	0,297	Valid
	X3.9	0,526	>	0,297	Valid
	X3.10	0,423	>	0,297	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,665	>	0,297	Valid
	Y2	0,696	>	0,297	Valid
	Y3	0,686	>	0,297	Valid
	Y4	0,646	>	0,297	Valid
	Y5	0,598	>	0,297	Valid
	Y6	0,612	>	0,297	Valid
	Y7	0,605	>	0,297	Valid
	Y8	0,614	>	0,297	Valid

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner yang telah dijawab oleh responden bersifat valid karena nilai rhitung > rtabel. Oleh karena itu seluruh item pertanyaan kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

b. Uji Reliabilitas instrumen

Uji reliabilitas dapat dilakukan setelah melakukan uji validitas dari tiap item pertanyaan. Karena semua item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid maka semua item pertanyaan dapat memenuhi untuk pengujian reliabilitas. Keputusan hasil uji reliabilitas dilihat dari hasil nilai Cronbach's Alpha. Kemudian nilai Cronbach's Alpha tersebut dibandingkan dengan nilai r_{Tabel} dengan nilai $N= 44$ dicari pada distribusi nilai r_{Tabel} pada tingkat signifikansi 5%, yaitu dengan $DF= N-2 =44-2 =42$ maka nilai $r_{Tabel}= 0,297$

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	< atau >	r_{tabel}	Hasil uji (data)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,448	>	0,297	Reliabel / Handal
Budaya Organisasi (X2)	0,757	>	0,297	Reliabel / Handal
Motivasi Kerja (X3)	0,577	>	0,297	Reliabel / Handal
Prestasi Kerja (Y)	0,757	>	0,297	Reliabel / Handal

Berdasarkan tabel 4, hasil uji reliabilitas terhadap semua item pertanyaan pada ke empat variabel (gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan prestasi kerja) dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha >, artinya item-item kuesioner pada keempat variabel (gaya kepemimpinana, budaya organisasi, motivasi kerja dan prestasi kerja) dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

4. Uji Sampel

Suatu model regresi linear dapat digunakan atau tidak, maka terlebih dahulu dilakukan uji sampel yaitu normalitas, multikolinearitas dan Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui dalam suatu data berdistribusi normal atau tidak, maka digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Bila nilai signifikasi > α (0,05), maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil uji normalitas

Unstandardized Residual	GAYA KEPEMIMPINAN	BUDAYA ORGANISASI	MOTIVASI KERJA	PRESTASI KERJA
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,083	0,762	0,541	0,482

Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig) Kolmogorov-Smirnov untuk variabel gaya kepemimpinan,

budaya organisasi, motivasi kerja dan prestasi kerja masing-masing adalah $0,082; 0,762; 0,541; 0,482 > \alpha (0,05)$. Kesimpulan hasil Tabel di atas bahwa data berdistribusi normal untuk masing-masing variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan prestasi kerja.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linear ditemukan adanya korelasi yang tinggi di antara variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi tidak adanya multikolinearitas didalam model regresi digunakan uji nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas.

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Gaya Kepemimpinan	0,977	1,023
2 Budaya Organisasi	0,841	1,189
3 Motivasi Kerja	0,856	1,168

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa:

- (1) Nilai *tolerance* gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja $0,977 > 0,1$, dan nilai VIF $1,023 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas.
- (2) Nilai *tolerance* budaya organisasi terhadap prestasi kerja $0,841 > 0,1$, dan nilai VIF $1,189 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas.
- (3) Nilai *tolerance* motivasi kerja terhadap prestasi kerja $0,856 > 0,1$, dan nilai VIF $1,168 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance. Model

regresi yang baik tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dengan dasar pengambilan keputusan dilihat dari nilai Signifikansi (Sig). Jika nilai Sig $> 0,05$, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,093
Budaya Organisasi	0,910
Motivasi Kerja	0,860

Tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel gaya kepemimpinan = $0,093 > 0,05$, nilai sig variabel budaya organisasi = $0,910 > 0,05$, dan nilai sig variabel motivasi kerja = $0,860 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi Heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan ketujuh kerangka konseptual penelitian, maka akan dilakukan analisis secara parsial dan simultan. Analisis parsial dilakukan untuk Ha1, Ha2 dan Ha3, sedangkan analisis simultan dilakukan untuk Ha4, Ha5, Ha6 dan Ha7.

a. Uji Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t dengan syarat pengambilan keputusan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikansi $< 0,005$ maka H_0 ditolak H_a diterima, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikansi $> 0,005$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. t_{tabel} dilihat berdasarkan nilai degree of freedom (df) yaitu pengurangan jumlah responden dengan jumlah variabel penelitian yang dianalisis dan tingkat kesalahan/signifikansi. Pada penelitian ini menggunakan $df = N - k = 44 - 4 = 40$, dengan tingkat kesalahan/signifikansi sebesar 5%, maka nilai $t_{tabel}(0,05;40) = 1,682$.

1) Pengujian Hipotesis 1

Analisis pengujian hipotesis pertama:

H_0 = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal

H_{a1} = Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.

Hasil pengujian t parsial untuk hipotesis pertama dapat dilihat dari Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil uji t-parsial pada variabel gaya kepemimpinan, terhadap prestasi kerja

Variabel	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan	1,726	0,042

Hasil Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (1,726) > t_{Tabel} (1,682), dan berdasarkan nilai signifikasinya $0,042 < 0,05$ maka artinya H_0 ditolak, dan H_{a1} diterima, yaitu "Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal".

2) Pengujian Hipotesis 2

Analisis pengujian hipotesis kedua:

H_0 = Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal

H_{a2} = Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.

Hasil pengujian t parsial untuk hipotesis kedua dapat dilihat dari Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Hasil uji t-parsial pada variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja

Variabel	t	Sig.
Budaya Organisasi	3,575	0,001

Hasil Tabel 9 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (3,575) > t_{Tabel} (1,682), dan berdasarkan nilai signifikasinya $0,001 < 0,05$ maka artinya H_0 ditolak, dan H_{a2} diterima, yaitu "Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal".

3) Pengujian Hipotesis 3

Analisis pengujian hipotesis ketiga:

H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal

H_{a3} = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.

Hasil pengujian t parsial untuk hipotesis ketiga dapat dilihat dari Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Hasil uji t-parsial pada variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Model	t	Sig.
Motivasi Kerja	3,370	0,002

Hasil Tabel 10 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (3,370) > t_{Tabel} (1,682), dan

berdasarkan nilai signifikasinya $0,002 < 0,05$ maka artinya H_0 ditolak, dan H_{a3} diterima, yaitu "Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal".

b. Uji Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F dengan syarat pengambilan keputusan apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$, dan nilai signifikansi $< 0,005$ maka H_0 ditolak H_a diterima, sebaliknya $F_{hitung} < F_{Tabel}$, dan nilai signifikansi $> 0,005$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. F_{Tabel} dilihat berdasarkan nilai *degree of freedom* (df) yaitu $df(n_1)$ dan $df(n_2)$.

$$df(n_1) = k - 1$$

$$df(n_2) = N - k$$

keterangan:

k = jumlah variabel independen

N = jumlah responden

Tabel F dilihat pada tingkat kesalahan/signifikansi sebesar 5%.

1) Pengujian Hipotesis 4

Berikut ini adalah analisis pengujian hipotesis keempat:

H_0 = Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal

H_{a4} = Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.

Tabel F dilihat pada tingkat kesalahan/signifikansi sebesar 5%, maka nilai $F_{Tabel(1;42)} = 4,07$. Hasil pengujian F simultan untuk hipotesis keempat dapat dilihat dari Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Hasil uji F-simultan pada variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja.

Nilai F	Nilai Sig.
7,628	0,002

Hasil Tabel 11 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal. Hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} (7,628) > F_{Tabel} (4,07)$, dan berdasarkan nilai signifikasinya $0,002 < 0,05$ maka artinya H_0 ditolak dan H_{a4} diterima, yaitu "Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal".

2) Pengujian Hipotesis 5

Analisis pengujian hipotesis kelima:

H_0 = Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal

H_{a5} = Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.

Tabel F dilihat pada tingkat kesalahan/signifikansi sebesar 5%, maka nilai $F_{Tabel(1;42)} = 4,07$. Hasil pengujian F simultan untuk hipotesis kelima dapat dilihat dari Tabel 12.

Tabel 12. Hasil uji F-simultan pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Nilai F	Nilai Sig.
8,079	0,001

Hasil Tabel 12 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal. Hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} (8,079) > F_{Tabel} (4,07)$, dan berdasarkan nilai signifikasinya $0,001 < 0,05$ maka artinya H_0 ditolak, dan H_{a5} diterima, yaitu "Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal".

3) Pengujian Hipotesis 6

Analisis pengujian hipotesis keenam:

H_0 = Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal

H_{a6} = Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.

Tabel F dilihat pada tingkat kesalahan/signifikansi sebesar 5%, maka nilai $F_{Tabel(1;42)} = 4,07$. Hasil pengujian F simultan untuk hipotesis keenam dapat dilihat dari Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Hasil uji F-simultan pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Nilai F	Nilai Sig.
9,870	0,000

Hasil Tabel 13 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal. Hal

ini terlihat dari nilai $F_{hitung} (9,870) > F_{Tabel} (4,07)$, dan berdasarkan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka artinya H_0 ditolak, dan H_{a6} diterima, yaitu "Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal".

4) Pengujian Hipotesis 7

Berikut ini adalah analisis pengujian hipotesis ketujuh:

H_0 = Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal

H_{a7} = Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.

Tabel F dilihat pada tingkat kesalahan/signifikansi sebesar 5%, maka nilai $F_{Tabel(2;41)} = 3,23$. Hasil pengujian F simultan untuk hipotesis keenam dapat dilihat dari Tabel 14 berikut ini:

Tabel 14. Hasil uji F-simultan pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Nilai F	Nilai Sig.
7,892	0,000

Hasil Tabel 33 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal. Hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} (7,892) > F_{Tabel} (3,23)$, dan berdasarkan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka artinya H_0 ditolak, dan H_{a7} diterima, yaitu

”Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data penelitian pada uji t-parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.
2. Hasil analisis data penelitian pada uji t-parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.
3. Hasil analisis data penelitian pada uji t-parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.
4. Hasil analisis data penelitian pada uji F-simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.

5. Hasil analisis data penelitian pada uji F-simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.
6. Hasil analisis data penelitian pada uji F-simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.
7. Hasil analisis data penelitian pada uji F-simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal.
8. Dari ketujuh hasil analisis data hasil uji hipotesis dapat tarik kesimpulan jika ketiga variabel independen (gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Lapas Kelas IIB Tegal

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, Suharsim. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. 2015. *Statistik Kriminal 2015*. Hak Cipta Badan Pusat Statistik RI, didownload di www.bps.go.id tanggal 15 Juli 2016.
- Fred C, Lunenburg. 2011. *Understanding Organizational Culture: A Key Leadership Asset, National Forum of Educational Administration and Supervisor*. Journal Volume 29. Number 4.
- Fuad Mas'ud, 2004. *Survey Diagnosis Organisasional*. Edisi keenam Jilid 2. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Handoko, T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hanke,E dan Reitsch,G. 1995. *Bussiness Forecasting. Sixth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, SP, Malayu . 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata.
- Ivancevich JM., Konopaske R, dan Matteson MT. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan 2 Edisi ketujuh Erlangga. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama buku 1 Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A dan Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang. 2008. *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit: Gajah Mada University Press, Jogjakarta
- Munandar, Haris. 1995. *Keberhasilan dan Pengaruh Dalam Manajemen*. Penerbit: Maju Bandung. Bandung.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gajah Mada Unicity Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. 1997. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Keorganisasian*. Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia.
- Schein, EH. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Penerbit: San Fransisco: JosseyBass.
- Siagian, Sondang P. 1997. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Singarimbun dan Effendy. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua Penerbit PT. Pustaka LP3ES. Jakarta.
- Soetjipto, Budi,dkk. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Amara Books
- Sudjana. 2000. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sujak, Abi. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama. Yogyakarta BPFE.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumberdaya Manusia*. PT SUN. Jakarta.
- Tika, MP. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Taylor, Frederick Winslow. 1916. *The Principles of Management*. California.
- Umar, Husein, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT.SUN. Jakarta
- Yukl, Gary. 1994. *Leadership in Organizations*. Third Edition Prentice Hall. Englewood Cliffs.

Jurnal Penelitian:

- Gunawan Ketut. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi- Studi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali*. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 7 No 2-Mei.
- Reddy, Anurandha. 2011. *Impact Of Transformational And Transactional Leadership On Employee Job Performance And Job Satisfaction In Uae Banking Sector*. Zenith International Journal Of Business Economics & Management Research Vol. 1 Issue No.2, Nov 2011
- Ria Satyawati dan Wayan Suartana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan*. E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana hal 61.
- Rizkiyani Dwi dan Saragih Susanti. 2012. *Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasarakatan*. Jurnal Manajemen Vol 12 No 1. November 2012. Universitas Maranatha.
- Sihite Hasnawati Tiurlina. 2012. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. Universitas Terbuka, Jakarta.
- Teguh, Rhiman, Handoko. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata Hotel*. Didownload dari www.journal.usm.ac.id, pada tanggal 21 Juli 2016.
- Wibowo, Triyoga Agung, Intan Ratnawati, Eisha Latanuva dan Ismi Darmastuti, 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang)*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol 4, No 1, didownload tanggal 27 Juli 2016.dari http://eprints.undip.ac.id/411/1/JMO_Vol_4_No_1.pdf
- Yusianto. Rendra. 2012. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar (Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang)*. www.journal.uin.ac.id. diakses tanggal 26 Juli 2016.

Tesis:

Ika Merdiana, S. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Di Sekretariat Daerah Kota Surakarta* . Tesis: Stie AUB Surakarta.

Peraturan Perundang-Undangan:

_____. Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1995. Tentang Pemasarakatan.

_____. Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999. Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

_____. Keputusan Presiden RI No. 87 Tahun 1999. Tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.

_____. Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003. Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.

_____. Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2007. Tentang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil.

_____. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1997. Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

_____. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2006. Tentang Penyesuaian Tunjangan Pemasarakatan.

_____. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No.M.01-KP.01.05 Tahun 1994 tanggal 8 Februari 1994. Tentang Pola Penjurusan Karir Pejabat Pemasarakatan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia

_____. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No.M.09-PR.07.01 Tahun 2007. Tentang Orta Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia.