

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI**

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**DESY PUSPITASARI
NIM. 125030100111064**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG
2016**

MOTTO

*Jangan menuntut Tuhan lantaran permintaanmu terlambat
dikabulkan. Namun, tuntutlah dirimu lantaran terlambat
melaksanakan kewajiban - Al-Hikmah, 2015*

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap
Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kota Kediri)

Disusun Oleh : Desy Puspitasari

NIM : 125030100111064

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Pulik

Konsentrasi : -

Malang, 20 April 2016

Komisi Pembimbing

Ketua



Prof. Dr. Abdul Juli Andi Gani, MS
NIP. 19540704 198103 1 003

Anggota



Dr. Ratih Nur Pratiwi, M.Si
NIP. 19530807 197903 2 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Majelis Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 17 Mei 2016
Jam : 09.00 WIB
Skripsi atas nama : Desy Puspitasari
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri)

DAN DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua



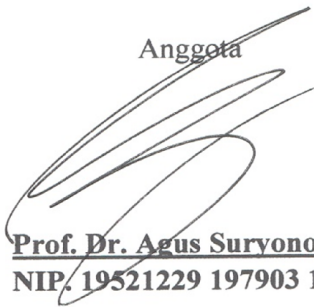
Prof. Dr. Abdul Juli Andi Gani, MS
NIP. 19540704 198103 1 003

Anggota



Dr. Ratih Nur Pratiwi, M.Si
NIP. 19530807 197903 2 001

Anggota



Prof. Dr. Agus Suryono, MS
NIP. 19521229 197903 1 003

Anggota



Niken Lastiti V.A., S. AP, M. AP
NIP. 19810210 200501 2 002

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 20 April 2016



Desy Puspitasari
NIM. 125030100111064

RINGKASAN

Desy Puspitasari, 2016. **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri)**. Prof. Dr. Abdul Juli Andi Gani, MS dan Dr. Ratih Nur Pratiwi, M.Si.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. Pada dasarnya, terdapat beberapa faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Namun terdapat dua faktor atau variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Suatu organisasi publik memerlukan gaya kepemimpinan yang tepat dan budaya organisasi yang kuat untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi pada diri pegawai dalam berprestasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory* dengan metode kuantitatif. Metode penentuan sampel didasarkan pada teknik sampling jenuh, sehingga didapatkan 53 responden yang terdiri dari seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala *Likert* dengan 4 alternatif pilihan jawaban. Uji Instrumen penelitian terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas. Analisis Data, terdiri dari Analisis Deskriptif, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Regresi Linier Sederhana dan Uji Koefisien Determinasi. Uji Hipotesis meliputi: Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial).

Hasil Uji Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $27,240 > 3,182$ dan signifikansi F sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu, terdapat juga pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai yang dibuktikan dengan t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,472 > 1,65728$ dan selanjutnya nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,282 > 1,65728$ dan signifikansi t sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui semua hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kesimpulan dari hasil penelitian ini gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan menciptakan budaya organisasi yang kuat agar tercipta motivasi kerja pegawai untuk berprestasi. Apabila diterapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan budaya organisasi yang kuat maka motivasi yang dimiliki oleh pegawai untuk berprestasi akan mengalami peningkatan.

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

SUMMARY

Desy Puspitasari, 2016. **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATION CULTURE TO EMPLOYEE MOTIVATION (Study on Department of Population and Civil Registration Office in Kediri City)**. Prof. Dr. Abdul Juli Andi Gani, MS and Dr. Ratih Nur Pratiwi M.Si.

This research was based on the importance of leadership style and organization culture to the employee motivation. Basically, there are some factors or variables that can give influence to employee motivation. But, only two factors or variables were discussed in this research; leadership style (X_1) and organization culture (X_2). A public organization would need a precise leadership style and strong organization culture to result in the high work motivation in each employee to get achievement.

The purpose of this research was to test and analyze the influence of leadership style and organization culture to the employee motivation. The type of research that was used in this research is explanatory with quantitative method. Determining method of the sample was based on saturated sampling technic, so 53 respondents were got that consist of all the Department of Population and Civil Registration Office in Kediri employees. The measuring scale that was used in this research is *Likert* scale with 4 alternative choices. The research instrument test consisted of validation test and reliability test. The classic assumption test, consisted of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Data analysis consisted of descriptive analysis, coefficient correlation test, multiple regression linear test, simple regression linear test and determine coefficient test. Hypothesis test: F test (simultaneous) and t test (partial).

The result of multiple regression linear test showed that there were significant influence between leadership style and organization culture simultaneously to employee motivation. This was evidenced by the value of $F_{count} > F_{table}$ or $27,240 > 3,182$ and significant F was $0,000 < \alpha = 0,05$, so H_0 was rejected and H_1 was accepted. Besides, there were also significant influence between leadership style and organization culture partially to employee motivation which was evidenced by t_{count} for the leadership style variable was $t_{count} > t_{table}$ or $6,472 > 1,65728$ and the next value t_{count} for organization culture variable was $t_{count} > t_{table}$ or $6,282 > 1,65728$ and t significant was $0,000 < \alpha=0,05$, so H_0 was rejected and H_1 was accepted.

Based on the explanation, it could be known that all hypotheses in this research were accepted. It can be concluded that leadership style and organization culture gave significant influence to employee motivation. Department of Population and Civil Registration Office in Kediri should apply the precise leadership style and create the strong organization culture to give result in high employee motivation to get achievement. If the right leadership style and the

strength organization culture was applied, the motivation that employee had to get achievement will be increased.

Keyword: Employee Motivation, Leadership Style, Organization Culture.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Kediri)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Bambang Supriyono, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
2. Bapak Dr. Choirul Saleh, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
3. Ibu Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si selaku Ketua Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
4. Bapak Prof. Dr. Abdul Juli Andi Gani, MS selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan dorongan, bimbingan, dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Dr. Ratih Nur Pratiwi, M.Si selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan dorongan, bimbingan, dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya Malang atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan.
7. Ibu Dra. Ida Indriyati, MM selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri, yang telah membantu penulis dalam proses penelitian.
8. Ibu Wenty Herdianik, SH selaku Kepala Sub Bagian Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri, yang telah membantu penulis dalam proses penelitian dan pengambilan data.
9. Ibu Dra. Ratna Nugrahini selaku Kepala Sub Bagian Keuangan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipi Kota Kediri, yang telah ikut membantu penulis dalam proses penelitian.
10. Orangtua tercinta, ayahanda Suprpto dan Ibunda Dewi Purwati yang selalu memberikan dukungan, motivasi, serta mendoakan penulis dalam keadaan suka maupun duka.
11. Kakak dan adik tercinta Dicky Prahadika, Isnaini Dina Rahmawati, dan Diana Tria Marentika yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan suka maupun duka.
12. Keluarga besar penulis khususnya di Kota Kediri yang selalu memberikan dukungan, motivasi, serta mendoakan penulis dalam keadaan suka maupun duka.

13. Wisnu Yulistia Wardana yang selalu ada untuk membantu, menghibur, dan memberikan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Sahabat tercinta Nabila Izmy Amalia, Risky Nur Indah Sari, Novia Dwi S, Selfina Anggraini, Selvy Ayu Maharani, dan Tessa Prastykasari yang selalu ada untuk menghibur dan memberikan dorongan pada penulis dalam keadaan suka maupun duka.
15. Teman-Teman seperantauan dan seperjuangan penulis di Jurusan Administrasi Publik khususnya angkatan 2012 yang selalu memberikan hiburan, canda, tawa, ilmu, semangat dan dukungan kepada penulis selama berada di Malang ini.
16. Teman-teman semanggi 8A dan andong 12 serta keluarga besar Pinangsia 27 yang sudah memberikan hiburan, canda, tawa, semangat dan dukungan kepada penulis selama berada di Malang ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak hal yang dirasa perlu untuk diperbaiki walaupun telah dikerjakan dengan segala kemampuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 20 April 2015

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kontribusi Penelitian.....	11
E. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Organisasi.....	18
1. Pengertian Organisasi.....	18
2. Unsur-Unsur Organisasi.....	19
3. Macam-Macam Organisasi	19
C. Kepemimpinan	20
1. Pengertian Kepemimpinan	20
2. Fungsi Kepemimpinan	22
D. Gaya Kepemimpinan.....	24
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	24
2. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan	25
E. Budaya Organisasi	32
1. Pengertian Budaya Organisasi	32
2. Karakteristik Budaya Organisasi.....	34
3. Sumber Budaya Organisasi	35
4. Fungsi Budaya Organisasi	36
F. Motivasi	37
1. Pengertian Motivasi	37
2. Tujuan Motivasi	38
3. Teori Motivasi.....	39
G. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai	40

H. Model Konsep dan Model Hipotesis.....	42
1. Model Konsep.....	42
2. Model Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Lokasi Penelitian.....	47
C. Konsep, Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	47
1. Konsep dan Variabel.....	47
2. Definisi Operasional Variabel.....	49
D. Skala Pengukuran.....	59
E. Populasi dan Sampel.....	60
1. Populasi.....	60
2. Sampel.....	60
F. Pengumpulan Data.....	61
1. Sumber Data.....	61
2. Metode Pengumpulan Data.....	61
3. Instrumen Penelitian.....	62
G. Pengujian Instrumen.....	62
1. Uji Validitas.....	62
2. Uji Reliabilitas.....	66
H. Uji Asumsi Klasik.....	67
1. Uji Normalitas.....	67
2. Uji Multikolinieritas.....	68
3. Uji Heterokedastisitas.....	68
I. Analisis Data.....	69
1. Analisis Deskriptif.....	69
2. Analisis Koefisien Korelasi.....	70
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	71
5. Koefisien Determinasi.....	71
J. Uji Hipotesisi.....	72
1. Uji Simultan (Uji F).....	72
2. Uji Parsial (Uji t).....	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	76
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	76
1. Gambaran Umum Kota Kediri.....	76
2. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.....	77
B. Gambaran Umum Responden.....	82
1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	83
3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	83
4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	84

5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	84
C. Hasil Uji Asumsi Klasik	85
1. Hasil Uji Normalitas	86
2. Hasil Uji Multikolinieritas	87
3. Hasil Uji Heterokedastisitas	88
D. Hasil Analisis Data.....	90
1. Analisis Deskriptif	90
2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi	109
3. Hasil Regresi Linier Berganda	112
4. Hasil Regresi Linier Sederhana.....	114
5. Koefisien Determinasi.....	117
E. Hasil Uji Hipotesis	118
1. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	119
2. Hasil Uji Parsial (Uji t)	121
F. Pembahasan Hasil Penelitian	128
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	129
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	130
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	131
BAB V PENUTUP	134
A. Kesimpulan	134
B. Saran.....	135
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.	16
Tabel 2.2 Instrumen Untuk Mengukur Perilaku Tugas.....	26
Tabel 2.3 Instrumen Untuk Mengukur Perilaku Hubungan.....	27
Tabel 2.4 Perilaku Gaya Kepemimpinan Lippit dan White.....	28
Tabel 2.5 Item Dalam Kuesioner Deskripsi Perilaku Pemimpin.....	31
Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.....	56
Tabel 3.2 Penentuan Skor Jawaban Responden.....	59
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 3.5 Pedoman Untuk Memperikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	70
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Kota Kediri 2015.....	76
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	83
Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	84
Tabel 4.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	84
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	86
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	88
Tabel 4.9 Hasil Uji Glejser.....	89
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan.....	90
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Budaya Organisasi.....	98
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja Pegawai.....	106

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi	109
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi Karakteristik Gaya Kepemimpinan	110
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi Karakteristik Budaya Organisasi..	111
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	112
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X_1) .	114
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi (X_2)	116
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	117
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	119
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji t)	121
Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji t) Pada Karakteristik Variabel Gaya Kepemimpinan	123
Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial (Uji t) Pada Karakteristik Variabel Budaya Organisasi.....	125

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep	43
Gambar 2.2 Model Hipotesis Penelitian	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	82
Gambar 4.2 Model Regresi	87
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedatisitas	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Organisasi dibutuhkan untuk mewujudkan setiap cita-cita dan tujuan yang disepakati oleh anggota organisasi secara bersama. Oleh karena itu, organisasi tumbuh dan berkembang pesat ditengah-tengah masyarakat. Organisasi sebagai wadah orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Utaminingsih (2014:1) organisasi merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja, yang terdiri dari dua orang atau lebih guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sebuah organisasi dibentuk dan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut dalam masyarakat. Organisasi juga dibentuk dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pemerintahan, bisnis, politik, hukum, ekonomi, termasuk juga pada aspek pendidikan.

Organisasi publik sering dipandang sebagai birokrasi pemerintahan. Menurut Budiyanto (2013:16) Organisasi publik merupakan organisasi yang dimiliki dan dikontrol oleh pemerintah, tidak mengutamakan prinsip ekonomi juga tidak mementingkan keuntungan. Organisasi publik bertujuan untuk melayani kebutuhan masyarakat demi tercapainya kesejahteraan sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang sebagai landasan dalam operasionalnya.

Menurut Kusdi (2013:42) organisasi publik pada dasarnya adalah tipe organisasi yang bertujuan menghasilkan pelayanan kepada masyarakat, tanpa membedakan status dan kedudukannya. Oleh karena itu, fungsi organisasi publik adalah memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat secara umum.

Seiring perkembangan jaman, organisasi sektor publik mendapatkan tekanan yang semakin besar untuk memperbaiki kinerjanya. Organisasi publik menghadapi masalah yang sangat kompleks sehingga muncul tuntutan untuk mengembangkan berbagai pendekatan yang paling efektif dan efisien untuk memperbaiki organisasi secara terus menerus. Setiap organisasi mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda, sehingga hanya organisasi yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, ilmu pengetahuan, dan teknologi yang akan terus bertahan. Berdasarkan hal tersebut, maka suatu organisasi akan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada untuk mengelola organisasi tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas suatu organisasi itu sendiri. SDM merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu organisasi. Menurut Sholehuddin (2008:14) persoalan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam pengembangan organisasi, yaitu dengan sumber daya yang berkualitas suatu organisasi lebih mungkin berkembang menuju kemapanan. Pengembangan potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu diperhatikan secara tepat sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal pada pencapaian organisasi. Setiap organisasi publik dituntut

untuk dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi publik dalam upaya menggerakkan para pegawainya agar lebih semangat bekerja sesuai rencana dan tujuan organisasi membutuhkan suatu kebijaksanaan tersendiri, yaitu dengan memberikan suatu rangsangan dalam menggali potensi miliknya. Salah satu cara untuk menumbuhkan semangat kerja adalah pemberian motivasi pada diri pegawai. Organisasi publik harus mampu membentuk pegawai yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi.

Motivasi kerja pegawai yang kuat sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2001:166) motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Setiap motivasi yang ada pada diri manusia tidak terlepas dari kebutuhan dan keinginannya untuk mendapatkan sesuatu. Siagian (1996:134) berpendapat bahwa kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan seseorang mau bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya, karena kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari setiap perilaku. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan manusia itu sendiri dan juga permintaan organisasi, (Reksohadiprojo, 1986:22).

David McClelland dalam Kreitner dan Kinicki (2005:255) menjelaskan bahwa kebutuhan manusia dalam motivasi dibagi menjadi tiga, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan akan prestasi merupakan suatu hasrat dalam diri manusia untuk mencapai suatu prestasi sesuai dengan kemampuannya. Kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, sedangkan kebutuhan akan kekuasaan merupakan hasrat manusia untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain.

Motivasi pegawai dapat dibentuk dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam organisasi dan juga dari budaya yang dijalankan oleh organisasi tersebut. Motivasi yang dimiliki pegawai didorong oleh kemampuan seorang pemimpin dalam memfasilitasi agar timbul motivasi pada pegawai dan adanya budaya organisasi yang dapat mendukung terciptanya motivasi tersebut. Seorang pemimpin sebagai pengambil keputusan dalam suatu organisasi mengatur dan membentuk budaya organisasi agar dapat dijalankan oleh semua anggota organisasi.

Menurut Mondy dalam Soetopo (2010:139) gaya kepemimpinan (*leadership style*) secara meyakinkan mempengaruhi budaya kelompok atau organisasi. Lebih lanjut Zdenek dalam Soetopo (2010:139) menekankan bahwa fungsi esensial kepemimpinan adalah memanipulasi budaya, dengan demikian peranan pemimpin sangat penting dalam menciptakan budaya organisasi yang kuat. Creemers dan Reynolds dalam Soetopo (2010:139) juga menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat berhubungan dengan kepemimpinan yang kuat, struktur organisasi yang

partisipatif, dan interaksi sosial yang positif. Sehingga dengan kata lain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan satu sama lain, yang kemudian dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan mempunyai peran sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber lain yang ada dalam organisasi. Kepemimpinan sering diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Lebih lanjut George R. Terry dalam Thoha (2001:7) merumuskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi seorang pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan atau suatu gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai suatu tujuan organisasinya.

Pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki jiwa kepemimpinan serta harus bisa mengatur organisasi dengan baik, termasuk juga mengarahkan para anggota organisasinya. Thoha (2009:35) menerangkan bahwa perilaku pemimpin disebut juga gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin merupakan bentuk perilaku yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Perilaku pemimpin yang dimaksud merupakan kecenderungan orientasi dari aktivitas seorang pemimpin pada saat

mempengaruhi aktivitas bawahan agar termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hersey dan Blanchard (1986:100) mengemukakan bahwa dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memperhatikan antara perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas mengacu pada adanya petunjuk dari pemimpin yang perlu dilakukan oleh bawahan seperti melakukan penyusunan tugas, pengorganisasian, menetapkan batas waktu pekerjaan, melakukan pengarahan dan juga pengendalian. Perilaku hubungan mengacu pada adanya penggunaan komunikasi dua arah antara pemimpin dengan bawahan, baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Perilaku hubungan seorang pemimpin dapat tercermin dari perilaku pemimpin yang memberikan dukungan kepada bawahan, melakukan komunikasi dua arah, memberikan kemudahan interaksi, aktif menyimak dan memberikan umpan balik kepada pencapaian bawahannya.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan faktor yang penting dalam menciptakan motivasi kerja pegawai. Budaya organisasi dibutuhkan antara pemimpin dan bawahan untuk menjalankan peran suatu organisasi. Budaya organisasi akan memberi pola cara berpikir, merasa, menanggapi, dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun pelaksanaan kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan motivasi terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari

dirinya sendiri untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Schein dalam Utaminingsih (2014:25) menyatakan bahwa:

Budaya organisasi dapat mempengaruhi pengaturan personel dan tujuan profesional, bentuk-bentuk tugas dan sumber daya, untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga budaya organisasi akan menentukan jalan pekerja secara keseluruhan maupun parsial, proses pembuatan keputusan, terutama jalan yang akan diambil, serta perasaan dan tindakan anggota organisasi.

Lebih jauh lagi, terciptanya atau terbentuknya budaya organisasi menurut Robbins dalam Utaminingsih (2014: 30) dapat dijelaskan bahwa:

Budaya organisasi dibentuk oleh filosofi dari pendiri organisasi dengan melalui kriteria yang dianut, kemudian ditetapkan oleh manajemen puncak (*top management*), yang implementasinya dilakukan dengan cara disosialisasikan ke seluruh elemen organisasi (proses transformasi budaya ke seluruh anggota organisasi), setelah diseleksi dengan kriteria tertentu yang telah disepakati bersama berdasarkan nilai, norma, dan asumsi yang bersumber dari filosofi pendiri organisasi.

Menurut Robbins dalam Sopiah (2008: 128) budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Pengertian bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi. Karakter penting tersebut menurut Robbins (2002:279) antara lain inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas organisasi, dan stabilitas organisasi. Menilai suatu organisasi dengan menggunakan tujuh karakter tersebut akan menghasilkan gambaran mengenai budaya organisasi yang dimiliki oleh suatu organisasi tersebut. Gambaran tersebut kemudian menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki anggota organisasi mengenai organisasi serta segala

sesuatu yang dikerjakan berdasarkan pengertian bersama, dan cara-cara anggota organisasi seharusnya bersikap.

Suatu budaya organisasi yang kuat ditandai dengan adanya nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas oleh semua anggota organisasi. Menurut Robbins (2002:283) suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Oleh karena itu, penting bagi anggota organisasi untuk memahami dan menjalankan budaya yang ada pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

Berdasarkan otonomi daerah dan untuk memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri sebagai suatu organisasi publik dituntut untuk mewujudkan tujuan organisasinya, yaitu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Walikota Kediri Nomor 30 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian serta pelayanan kepada masyarakat sesuai kebijakan Walikota.

Program wajib yang dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri, yaitu program penataan administrasi kependudukan yang dilakukan melalui beberapa kegiatan, antara lain:

1. Pembangunan dan pengoperasian Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) secara terpadu;
2. Implementasi sistem administrasi kependudukan;
3. Peningkatan pelayanan publik dalam bidang kependudukan;
4. Peningkatan kapasitas aparat kependudukan dan catatan sipil;
5. Sosialisasi kebijakan kependudukan;
6. Monitoring, evaluasi dan pelaporan.

Berdasarkan program dan kegiatan tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri membutuhkan aparatur atau pegawai yang memiliki motivasi tinggi agar mampu melaksanakan dan menjalankan program tersebut dengan baik. Peran serta pemimpin sangat dibutuhkan untuk dapat memberikan motivasi, mengkoordinasi dan juga mengarahkan para pegawainya untuk dapat menjalankan program tersebut. Selain itu, adanya budaya yang kuat pada organisasi diperlukan untuk dapat menjadi pedoman bagi para pegawai dalam bersikap dan berperilaku dalam menjalankan pekerjaannya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawainya untuk berprestasi. Hal tersebut dapat didasarkan pada penghargaan yang diberikan oleh Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia pada tahun 2015. Penghargaan tersebut ditujukan atas komitmen dan keberhasilan dalam penyelenggaraan pelayanan pencatatan kelahiran, sehingga Kota Kediri berhasil mencapai target nasional cakupan kepemilikan akta kelahiran lebih cepat dari batas waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan hal tersebut, maka untuk terus

meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam berprestasi, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dan budaya organisasi yang kuat yang mampu menciptakan dan membangkitkan motivasi seluruh pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri. Sehingga judul dari penelitian ini adalah **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Kediri).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri?
2. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.
2. Menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi beberapa aspek, antara lain:

1. Kontribusi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk menambah khasanah pengetahuan pembaca mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh suatu gambaran yang lebih jelas tentang penulisan skripsi ini, maka akan diuraikan terlebih dahulu sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan mengenai latar belakang masalah yang menjelaskan tentang pentingnya penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kontribusi penelitian sebagai bentuk pernyataan kemungkinan sumbangan hasil penelitian, dan sistematika pembahasan yang berisi ringkasan dari masing-masing bab yang akan ditulis.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan penjelasan mengenai kerangka teoritis yang didalamnya membahas landasan teori yang digunakan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan judul atau tema yang diangkat oleh peneliti. Landasan teori yang akan digunakan meliputi teori-teori tentang organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan teori motivasi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan penjelasan mengenai metode penelitian yang mencakup tentang jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, variabel pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji asumsi klasik, dan analisis data yang mana akan menjadi acuan dalam penyelesaian skripsi ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan penjelasan dari hasil penelitian dan pembahasan yang berupa gambaran umum lokasi penelitian dan responden serta menggambarkan variabel penelitian sebagai cerminan fenomena yang terjadi pada Dinas yang akan diteliti, memuat penyajian data, analisis data, dan interpretasi data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang memuat kesimpulan serta saran-saran yang dikemukakan oleh penulis dari hasil-hasil penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sinvana (2011) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan PT. Stars Internasional Surabaya)”.
 - a. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dimana variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinan otokratik (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2), gaya kepemimpinan paternalistik (X_3), gaya kepemimpinan kharismatik (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 105,126 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,61 dengan probabilitas (sig) 0,000 lebih kecil dari 0,05.
 - b. Secara parsial, pada variabel gaya kepemimpinan otokratik (X_1) $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,721 < -2,02$). Pada gaya kepemimpinan demokratis (X_2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,867 < 2,02$). Pada gaya kepemimpinan paternalistik (X_3) $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,419 < -2,02$). Pada gaya kepemimpinan kharismatik (X_4) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,130 > 2,02$). Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik (X_1) dan gaya

- c. kepemimpinan paternalistik (X_3) mempunyai pengaruh berbanding terbalik karena hasilnya negatif. Namun yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) adalah gaya kepemimpinan demokratik (X_2).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Budiarto (2007) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada karyawan PT. Bintang mandiri Raya)”.
 - a. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari kepemimpinan suportif (X_1), kepemimpinan direktif (X_2), kepemimpinan partisipatif (X_3). Sedangkan variabel terikat dari penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan (Y).
 - b. Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada biro perjalanan wisata PT. Bintang Mandiri Raya. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan statistik uji F. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan menggunakan taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).
 3. Penelitian yang dilakukan oleh Andrianto (2009) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Penelitian pada karyawan PT. Telkom Kandatel Malang)”.
 - a. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis *path* (jalur). Variabel dari

penelitian ini adalah inovasi dan pengambilan resiko (X_1), keagresifan (X_2), kemantapan atau stabilitas (X_3), motivasi kerja (X_4) dan kinerja karyawan (Y).

- b. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path*) dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, keagresifan, dan kemantapan/stabilitas memiliki pengaruh atau hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja maupun terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kandel Malang.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Sinvana (2011)	Budianto (2007)	Andrianto (2009)	
1. Lokasi Penelitian	PT. Stars Internasional Surabaya	PT. Bintang Mandiri Raya	PT. Telkom Kandel Malang	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri
2. Variabel Bebas	Gaya kepemimpinan dengan indikator: a) Tindakan yang agak arbitrer b) Partisipasi anggota c) Peranan adat istiadat d) Daya tarik pemimpin	Gaya kepemimpinan dengan indikator: a) Kepemimpinan suportif b) Kepemimpinan direktif c) Kepemimpinan partisiatif	Budaya organisasi dengan indikator: a) Kebebasan b) Tanggung jawab c) Bekerja secara maksimal d) Kompetiti e) Standar yang ditetapkan perusahaan f) Kontrol/ pengawasan	Gaya kepemimpinan dengan indikator: a) Penyusunan tujuan b) Pengorganisasian c) Menciptakan batas waktu d) Pengarahan e) Pengendalian f) Memberikan dukungan g) Komunikasi dua arah h) Memudahkan interaksi i) Aktif

				<p>menyimak</p> <p>j) Memberi umpan balik</p> <p>Budaya organisasi dengan indikator:</p> <p>a) Kreativitas</p> <p>b) Independensi</p> <p>c) Ketelitian</p> <p>d) Cepat tanggap</p> <p>e) Mengutamakan hasil kerja</p> <p>f) Perilaku terhadap pegawai</p> <p>g) Kerjasama</p> <p>h) Komunikasi</p> <p>i) Aktif</p> <p>j) Semangat kerja</p> <p>k) Komitmen pegawai</p>
3. Variabel Terikat	<p>Motivasi kerja dengan indikator:</p> <p>a) Intrinsik</p> <p>b) Ekstrinsik</p>	<p>Motivasi kerja dengan indikator:</p> <p>a) Pengakuan kerja</p> <p>b) Kebutuhan fisiologis</p> <p>c) Kesempatan untuk maju</p> <p>d) Pekerjaan</p>	<p>Motivasi kerja dengan indikator:</p> <p>a) Faktor hiegenis</p> <p>b) Faktor motivator</p> <p>Kinerja karyawan dengan indikator:</p> <p>a) Kualitas hasil kerja</p> <p>b) Kuantitas hasil kerja</p> <p>c) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</p>	<p>Motivasi kerja pegawai dengan indikator:</p> <p>a) Orientasi terhadap pencapaian hasil kerja</p> <p>b) Orientasi terhadap hubungan antar manusia</p> <p>c) Orientasi terhadap jabatan</p>

Sumber: Olahan Penulis, 2016

B. Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Menurut Budiyanto (2013:3) organisasi secara etimologi berasal dari kata “*organon*” dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Selanjutnya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Budiyanto (2013:3) organisasi adalah susunan dan aturan dari berbagai-bagai bagian (orang dsb) sehingga merupakan kesatuan yang teratur. Mills dan Mills dalam Kusdi (2013:4) mendefinisikan bahwa organisasi adalah kolektivitas khusus manusia yang aktivitas-aktivitasnya terkoordinasi dan terkontrol dalam dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robbins dalam Sopiah (2008:2) menyatakan bahwa:

Organization is a consciously coordinated social units, composed of two or more people, that function on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals. (Organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama).

Siagian dalam pangewa (2004:3) mendefinisikan bahwa organisasi merupakan setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan (Ardana, dkk, 2013:1). Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa organisasi merupakan suatu bentuk kerjasama antara sekelompok orang yang tergabung dalam suatu wadah tertentu yang memiliki tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama.

2. Unsur-Unsur Organisasi

Menurut Hasibuan (2014:122) unsur-unsur organisasi terdiri dari beberapa hal, antara lain:

- a. Manusia (*human factor*), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin (bawahan)
- b. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada, jika ada tempat kedudukannya
- c. Tujuan, artinya organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai
- d. Pekerjaan, artinya organisasi itu baru ada, jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan
- e. Struktur, artinya organisasi itu baru ada, jika ada hubungan dan kerja sama antara manusia yang satu dengan yang lainnya
- f. Teknologi, artinya organisasi itu baru ada jika terdapat unsur teknis
- g. Lingkungan (*environment external social system*), artinya organisasi itu baru ada, jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerja sama social.

3. Macam-Macam Organisasi

Menurut Hasibuan (2014: 145) organisasi dapat dipelajari dan diketahui berdasarkan beberapa hal, antara lain:

- a. Berdasarkan proses pembentukannya, antara lain:

- 1) Organisasi formal

Organisasi formal merupakan organisasi yang dibentuk secara sadar dan dengan tujuan-tujuan tertentu yang disadari, dan diatur dengan ketentuan-ketentuan formal dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.

- 2) Organisasi informal

Organisasi informal merupakan organisasi yang terbentuk tanpa disadari sepenuhnya, tanpa ada tujuan yang jelas dan tidak memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang jelas.

b. Berdasarkan tujuannya, antara lain:

1) *Public Organization* (Organisasi sosial)

Organisasi sosial atau organisasi publik merupakan organisasi yang *non profit*, tujuan utamanya untuk melayani kepentingan umum tanpa memperhitungkan laba.

2) *Business Organization* (organisasi perusahaan)

Organisasi perusahaan atau yang lebih dikenal sebagai organisasi bisnis adalah organisasi yang didirikan untuk tujuan komersial (mendapatkan laba) dan semua tindakannya selalu bermotifkan laba.

c. Berdasarkan kaitan hubungannya dengan pemerintah, antara lain:

1) Organisasi resmi

Organisasi resmi adalah organisasi yang dibentuk oleh pemerintah dan atau harus terdaftar pada lembaran negara.

2) Organisasi tidak resmi

Organisasi tidak resmi adalah organisasi yang tidak ada kaitan atau hubungannya dengan pemerintah dan atau tidak terdaftar pada lembaran negara, seperti organisasi-organisasi swasta.

C. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Setiap organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi bisnis membutuhkan seseorang yang paling berpengaruh untuk mengendalikan jalannya organisasi. Orang yang paling berpengaruh di dalam organisasi yang dimaksud adalah seorang pemimpin. Pemimpin dalam menjalankan perannya memiliki sifat

yang melekat pada dirinya yang disebut dengan kepemimpinan. Adapun kepemimpinan yang ada di dalam diri manusia dan di dalam suatu organisasi menurut Utaminingsih (2014:49) adalah kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang dalam rangka kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robbins (2002:163) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan menurut Garry Yulk dalam Utaminingsih (2014:50) merupakan proses pemimpin mempengaruhi pengikut untuk; menginterpretasikan keadaan atau lingkungan organisasi, pemilihan tujuan organisasi, pengorganisasian kerja dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, mempertahankan kerjasama dan tim kerja, mengorganisir dukungan dan kerjasama orang dari luar organisasi. Wirawan dalam Utaminingsih (2014:51) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai proses pemimpin dalam menciptakan visi, mempengaruhi sikap dan perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kepemimpinan yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan segala bentuk kegiatan di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pengertian ini menekankan bahwa kepemimpinan dinilai penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan di dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor

yang berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai fungsi dan peranan yang sangat penting serta dapat membawa organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kartono (2002:211) menyebutkan bahwa:

Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntut, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalain jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberi supervisi atau pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan waktu dan perencanaan.

Lebih jauh Rivai dan Mulyadi (2013:34) menjelaskan ada lima fungsi kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:

a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan perintah yang harus dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi dalam hal ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah

ditetapkan dan dilaksanakan. Pemimpin yang menjalankan fungsi konsultatif dalam pengambilan keputusan diharapkan mendapat dukungan dari bawahan dan lebih mudah untuk menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Fungsi ini menjelaskan bahwa pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti dapat berbuat bebas, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Orang-orang penerima delegasi ini harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama yang maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, kordinasi, dan pengawasan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi dan kondisi yang ada pada suatu organisasi. Fungsi kepemimpinan dapat diwujudkan melalui interaksi dan pemberian tugas yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan atau seluruh anggota organisasi. Selain itu, fungsi kepemimpinan dapat juga diwujudkan melalui pengawasan dan kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur organisasinya.

D. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi memiliki gaya yang menjadi suatu ciri khas. Gaya yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugasnya disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya. Menurut Thoah (2009:49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Pasolong (2008:37) gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang itu.

Stoner dalam Pasolong (2008:37) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Selanjutnya Ermaya

dalam Pasolong (2008:37) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu. Menurut Rewansyah (2011:143) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya.

Berdasarkan beberapa definisi dan penjelasan mengenai gaya kepemimpinan di atas menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan dibentuk untuk memadukan kepentingan-kepentingan umum organisasi maupun kepentingan antar individu pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku yang strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan sifat dan sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rewansyah, 2011: 143).

2. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan Harsey dan Blanchard didasarkan pada dua perilaku gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan tersebut yaitu gaya kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan. Penjelasan dari masing-masing gaya kepemimpinan tersebut antara lain:

a. Teori Hersey dan Blanchard

1) Perilaku Tugas

Hersey dan Blanchard (1986:193) menjelaskan perilaku tugas adalah kadar sejauhmana pemimpin menyediakan arahan kepada orang-orangnya: dengan memberitahukan pekerjaan yang harus dilakukan, waktu untuk melakukannya, tempat untuk melakukannya, dan cara melakukannya. Hal ini berarti bahwa pemimpin menyusun tujuan dan menetapkan peranan semua anggota organisasi. Menurut Hersey dan Blanchard (1986:191) perilaku tugas kepemimpinan didasarkan atas lima dimensi perilaku. Kelima dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Instrumen Untuk Mengukur Perilaku Tugas

Dimensi Perilaku Tugas	Indikator Perilaku
Penyusunan tujuan	<u>Sejauh mana pemimpin...</u> Menetapkan tujuan yang perlu dicapai orang-orang
Pengorganisasian	Mengorganisasi situasi kerja bagi orang-orangnya
Menetapkan batas waktu	Menetapkan batas waktu bagi orang-orangnya
Pengarahan	Memberikan arahan spesifik
Pengendalian	Menetapkan dan mensyaratkan adanya laporan regular tentang kemajuan pelaksanaan pekerjaan.

Sumber: Hersey dan Blanchard (1986:191)

Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan bahwa perilaku tugas merupakan suatu perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peranan anggota kelompok, menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh seluruh anggota, menetapkan batas waktu penyelesaian pekerjaan dan menentukan tempat pelaksanaannya.

Pemimpin dituntut untuk berperilaku dengan mendorong bawahan untuk dapat mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan cara memperjelas spesifikasi tugas-tugas bawahan dan mengurangi hal-hal yang menghambat pelaksanaan tugas.

2) Perilaku Hubungan

Menurut Hersey dan Blanchard (1986:181) perilaku hubungan adalah kadar sejauh mana pemimpin melakukan hubungan dua arah dengan orang-orangnya: menyediakan dukungan, dorongan, “sambaran-sambaran psikologis” dan memudahkan perilaku. Hal ini berarti bahwa pemimpin secara aktif menyimak dan mendukung upaya orang-orangnya dalam melaksanakan pekerjaan. Pendapat tersebut memaparkan bahwa perilaku hubungan merupakan suatu perilaku seorang pemimpin dalam memberikan kesempatan kepada para anggota untuk membicarakan segala sesuatu yang berkenaan dengan tugas yang dilakukan bawahannya.

Menurut Hersey dan Blanchard (1986:191) perilaku hubungan kepemimpinan didasarkan atas lima dimensi perilaku. Kelima dimensi tersebut :

Tabel 2.3
Instrumen Untuk Mengukur Perilaku Hubungan

Dimensi Perilaku Hubungan	Indikator Perilaku
Memberikan dukungan	<u>Sejauh mana pemimpin...</u> Memberikan dukungan dan dorongan Melibatkan orang-orang dalam diskusi yang bersifat “memberi dan menerima” tentang aktivitas kerja.
Mengkomunikasikan	

Memudahkan Interaksi	Memudahkan interaksi diantara orang-orangnya.
Aktif Menyimak	Berusaha mencari dan menyimak pendapat dan kerisauan orang-orangnya
Memberikan Balikan	Memberikan balikan tentang prestasi orang-orangnya.

Sumber: Hersey and Blanchard (1986:191)

Berdasarkan penjelasan tersebut, inti dari konsep perilaku tugas terletak pada proses komunikasi satu arah dari pemimpin kepada anggota. Sebaliknya, perilaku hubungan terletak adanya penggunaan komunikasi dua arah (timbang balik) antara pemimpin dengan anggotanya, baik dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaannya.

b. Gaya kepemimpinan Lippit dan White (1960)

Lippit dan White melakukan penelitian yang membahas tiga perilaku pemimpin yang berbeda, yaitu perilaku otoriter, demokratis, dan *laissez faire*. Klasifikasi perbedaan antara ketiga perilaku pemimpin tersebut dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.4
Perilaku Gaya Kepemimpinan Lippit dan White

Otoriter	Demokratis	<i>Laissez Faire</i>
Pemimpin menentukan semua keputusan mengenai kebijakannya	Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong	Kelompok mempunyai kebebasan sepenuhnya untuk mengambil keputusan dengan partisipasi minimal dari pemimpin
Setiap langkah kegiatan dengan cara pelaksanaannya untuk setiap saat ditentukan oleh pemimpin	Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Apabila diperlukan saran teknis,	Kegiatan diberikan pemimpin dengan keterangan ia akan memberikan penjelasan jika diminta

sehingga langkah berikutnya tidak pasti	pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih	
Pemimpin biasanya memberikan penugasan tertentu pada setiap anggota kelompok	Setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok	Pemimpin tidak pernah berpartisipasi secara penuh
Pemimpin cenderung lebih dari pribadi dalam pemberian penghargaan dan kritik terhadap setiap anggota kelompok	Pemimpin bersikap objektif dan senantiasa berdasarkan fakta dalam memberikan penghargaan dan kritik	Kadang-kadang memberikan komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian

Sumber: Pasolong (2008:46)

Pasolong (2008:46) menjelaskan pengertian ketiga gaya kepemimpinan tersebut sebagai berikut:

- a) Gaya Otokratis, yaitu gaya pemimpin otoritarian dapat pula disebut tukang cerita. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung pada bawahan.
- b) Gaya Demokratik, yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang diambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai sesuatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Pendekatan tidak berarti para pemimpin tidak membuat keputusan, tetapi justru seharusnya memahami terlebih dahulu apakah yang menjadi sasaran organisasi sehingga mereka dapat menggunakan pengetahuan para anggotanya.
- c) Gaya *Laissez Faire*, yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi.

c. Studi Kepemimpinan Ohio University

Thoha (2007:25) mengatakan bahwa staf peneliti dari Universitas Ohio ini merumuskan kepemimpinan itu sebagai suatu perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu grup kearah pencapaian tujuan tertentu. Berdasarkan hal tersebut pemimpin mempunyai deskripsi perilaku atas dua dimensi, yaitu: struktur pembuatan inisiatif (*initiating structure*) dan perhatian (*conccideration*).

- 1) Struktur pembuatan inisiatif (*initiating structure*) merupakan tingkat pemimpin menentukan dan menstruktur perannya sendiri dan peran bawahanya ke arah pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok. Struktur inisiasi meliputi memberi kritik kepada pekerjaan yang jelek, menekankan kepada pentingnya memenuhi batas waktu penyelesaian pekerjaan, menugaskan bawahan, mempertahankan standar kinerja tertentu, meminta bawahan untuk mengikuti prosedur-prosedur standar, menawarkan pendekatan baru terhadap masalah, mengkoordinasi kegiatan bawahan, dan memastikan bahwa bawahan bekerja sesuai dengan kemampuan.
- 2) Perhatian (*consideration*) merupakan tingkat pemimpin bertindak dengan cara ramah dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan, saling percaya, menghargai gagasan bawahan, dan memperhatikan perasaan bawahan.

Kedua perilaku inilah yang digali dan diteliti oleh peneliti Universitas Ohio. Walaupun penekanan utama ada perilaku yang diamati, namun

demikian staf peneliti mengembangkan pula kuesioner pendapat pemimpin dalam mengumpulkan data mengenai persepsi diri dari pemimpin-pemimpin tentang gaya kepemimpinannya. Terdapat item dalam kuesioner deskripsi perilaku pemimpin yaitu tiga item perhatian dan tiga item struktur pembuatan inisiatif. Ketiga item-item dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.5
Item Dalam Kuesioner Deskripsi Perilaku Pemimpin

Perhatian	Struktur pembuatan inisiatif
a) Pemimpin mempunyai waktu untuk mendengarkan anggota kelompok	a) Pemimpin menugaskan anggota kelompok untuk melaksanakan tugas
b) Pemimpin berkemauan untuk melakukan perubahan-perubahan	b) Pemimpin meminta anggota kelompok untuk mematuhi aturan-aturan yang sudah ditetapkan
c) Pemimpin adalah bersahabat dan mudah didekati	c) Pemimpin membiarkan anggota kelompok mengetahui apa yang diharapkan darinya

Sumber: Thoha 2009:26

Thoha (2009:27) menyebutkan bahwa dalam meneliti perilaku pemimpin, Universitas Ohio menemukan bahwa struktur pembuatan inisiatif dan perhatian tersebut sangat berbeda dan terpisah satu sama lain. Nilai yang tinggi pada satu dimensi tidak selalu diikuti rendahnya nilai dari dimensi lain. Perilaku pemimpin dapat pula merupakan kombinasi dari dua kombinasi tersebut. Oleh karena itu, selama ini penelitian dari kedua dimensi tersebut dirancang terpisah. Hal tersebut kemudian dikembangkan untuk menunjukkan bermacam kombinasi dari struktur pembuatan inisiatif (perilaku tugas) dan perhatian (perilaku hubungan).

d. Studi Kepemimpinan Michigan University

Pada saat yang hampir bersamaan dengan Universitas Ohio, Pusat Riset Survei Universitas Michigan melakukan penelitian untuk menentukan prinsip-prinsip produktivitas kelompok dan kepuasan anggota kelompok yang diperoleh dari partisipasi mereka. Hasil studi Universitas Michigan kemudian diringkas oleh Likert dalam Yulk (1998:79) yang membedakan perilaku pemimpin dalam dua dimensi:

- 1) *Task-Oriented Behaviour* (perilaku yang berorientasi tugas). Perilaku ini meliputi: merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasikan kegiatan para bawahan, menyediakan keperluan dan peralatan/bantuan teknis yang diperlukan, juga memandu para bawahan dalam menetapkan tujuan-tujuan kinerja (*performance goals*) yang tinggi. Perilaku yang berorientasi tugas pada studi Universitas Michigan ini ternyata sama dengan struktur inisiasi pada Universitas Ohio.
- 2) *Relationship-Oriented Behaviour* (perilaku yang berorientasi hubungan). Perilaku ini meliputi: memperlihatkan kepercayaan kepada bawahan, bertindak ramah dan penuh perhatian, mencoba mengerti masalah bawahan, membantu mengembangkan para bawahan dan meningkatkan karir, selalu memberi informasi pada bawahan, memberi aspirasi terhadap ide-ide bawahan, dan memberi pengakuan terhadap kontribusi dan keberhasilan bawahan. Perilaku yang berorientasi hubungan studi Universitas Michigan ini ternyata sama dengan konsiderasi pada studi Universitas Ohio.

E. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Manusia dalam kehidupannya dipengaruhi oleh faktor budaya yang telah tercipta di lingkungan sekitarnya, seperti nilai-nilai, keyakinan, perilaku sosial atau masyarakat yang kemudian menghasilkan budaya sosial atau budaya masyarakat. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu

kesatuan pandangan yang dapat menciptakan keseragaman dalam berperilaku atau bertindak. Hal yang sama juga terjadi pada anggota organisasi, dengan adanya segala nilai, keyakinan, dan perilaku yang berkembang di dalam organisasi tersebut, maka akan dapat membentuk dan menciptakan suatu budaya organisasi.

Menurut Gibson, Ivanichevich, dan Donelly dalam Soetopo (2010:123) budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. Menurut Robbins dalam Utaminingsih (2014:26) budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu persepsi umum yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian. Berdasarkan hal tersebut, budaya organisasi dalam menjalankan fungsinya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota organisasi, serta menetapkan aturan permainan karena budaya organisasi merupakan gambaran dari sejarah, keyakinan, nilai-nilai dan norma bersama yang menjadi ciri khas suatu organisasi.

Sementara itu, menurut Wirawan (2008:10) budaya organisasi didefinisikan sebagai:

Norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Robbins (2002:279) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu

organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Menurut Sutrisno (2010:3) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Oleh karena itu, dari beberapa pengertian tentang budaya organisasi yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan cara berpikir dan berperilaku bersama anggota organisasi dalam menjalankan peranannya bagi kelangsungan hidup organisasi dan bagi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan bersama.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan dasar pondasi bagi berkembangnya suatu organisasi. Budaya organisasi mempunyai beberapa karakteristik utama yang merupakan elemen-elemen penting dari suatu organisasi.

Menurut Robbins (2002:279) karakteristik tersebut antara lain:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail
Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi terhadap hasil
Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian terhadap hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- d. Orientasi terhadap individu
Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.
- e. Orientasi terhadap tim
Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

- f. Agresivitas
Tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
- g. Stabilitas
Tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan *status quo* berbanding pertumbuhan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menilai suatu organisasi dengan menggunakan tujuh karakteristik ini akan menghasilkan gambaran mengenai budaya organisasi. Gambaran tersebut kemudian menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki oleh semua anggota organisasi agar segala sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian bersama serta menentukan cara-cara anggota organisasi seharusnya bersikap.

3. Sumber Budaya Organisasi

Robbins dalam Utaminingsih (2014:32) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai suatu pengertian bersama memiliki beberapa sumber. Berdasarkan beberapa sumber budaya organisasi yang ada kemudian membentuk nilai-nilai yang akan diterapkan dalam kehidupan organisasi. Beberapa sumber budaya organisasi tersebut menurut Robbins adalah sebagai berikut:

- a. *History* (sejarah)
Karyawan biasanya sadar tentang masa lalu organisasi, kesadaran tersebut biasanya akan menimbulkan budaya. Nilai-nilai yang berkembang, yaitu mungkin saja dibangun oleh pemimpin secara berkelanjutan diperkuat oleh pengalaman. *Status quo* biasanya dilindungi oleh kecenderungan manusia untuk memegang atau menganut nilai-nilai atau kepercayaan serta menolak adanya perubahan.
- b. Lingkungan
Karena semua organisasi harus berinteraksi dengan lingkungannya, maka lingkungan berperan dalam membentuk budaya organisasi. Saat ini suatu budaya organisasi harus berubah untuk menyesuaikan diri, masalahnya adalah apakah perubahan tersebut dapat timbul cukup tepat untuk menjamin kelangsungan dan kesuksesan organisasi.

- c. *Staffing* (penempatan karyawan)
Organisasi cenderung mengangkat dan mendapatkan orang-orang yang relatif sama dengan karyawan yang sudah ada. Kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri merupakan kriteria penting dalam proses seleksi. Kriteria kecocokan tersebut menjamin bahwa nilai-nilai yang ada akan diterima, dan bahwa tantangan potensial tentang bagaimana mengerjakan sesuatu akan diterima.
- d. *Socialization* (Sosialisasi)
Organisasi-organisasi dengan budaya yang kuat sangat mementingkan proses pengenalan dan indoktrinasi bagi karyawan baru, sedangkan nilai-nilai norma dan kepercayaan perlu dipegang secara meluas. Nilai-nilai dan norma tersebut jarang yang tertulis. Proses sosialisasi tersebut merupakan langkah penting dalam mentransformasikan budaya organisasi dan mempertahankannya dari masa ke masa.

4. Fungsi Budaya dalam Organisasi

Budaya memiliki beberapa fungsi dalam suatu organisasi. Robbins dalam Utaminingsih (2014:35) menjelaskan bahwa fungsi budaya dalam organisasi, antara lain:

- a. Budaya memiliki suatu peran batas-batas penentu; yaitu, budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
- d. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
- e. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, budaya dalam suatu organisasi memiliki bermacam-macam fungsi. Fungsi budaya dalam suatu organisasi yaitu sebagai penggerak dan pengubah segala sesuatu yang ada di dalam organisasi. Berdasarkan fungsinya tersebut, maka budaya organisasi sangat dibutuhkan dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

F. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Manusia dalam melakukan sesuatu didasari karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya maupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan dengan motivasi. Peran pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau lembaga publik. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan organisasi publik adalah motivasi kerja pegawai.

Menurut Widjaja (1986:12) motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi dapat juga diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu peristiwa dalam masyarakat. Menurut Reksohadiprojo (1986:256) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Sopiah (2008:170) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Lebih lanjut Hasibuan (2014:92) mengatakan bahwa motivasi mempersoalkan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar

bawahan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (pegawai) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi.

2. Tujuan Motivasi

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu organisasi baik publik maupun bisnis harus dapat memenuhi beberapa tujuan. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2014:221) antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan keadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja yang baik
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- l. Dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi dimaksudkan sebagai daya perangsang pada karyawan atau pegawai untuk bekerja dengan baik. Pemberian motivasi pada pegawai juga bertujuan agar pegawai tersebut memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi atau instansi. Jika seluruh pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan

berprestasi, maka organisasi atau instansi tersebut akan mudah untuk berkembang dan mencapai tujuan organisasinya.

3. Teori Motivasi

a. Teori Kebutuhan McClelland

Menurut McClelland dalam Reksohadiprojo (1986:268) seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam banyak situasi. McClelland menunjukkan bahwa motivasi prestasi dapat diperoleh melalui latihan dengan mengajarkan seseorang untuk berpikir dan berbuat dengan motivasi berprestasi. McClelland memusatkan perhatiannya pada tiga kebutuhan manusia. Reksohadiprojo (1986:268) menyebutkan bahwa karakteristik ketiga kebutuhan penting tersebut antara lain:

1) Kebutuhan Prestasi

Kebutuhan prestasi tercermin pada keinginan seseorang mengambil tugas yang didapatkan dan bertanggungjawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Kebutuhan prestasi juga tercermin dari usaha seseorang untuk melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

2) Kebutuhan Afiliasi

Kebutuhan ini ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bersahabat. Seseorang yang memiliki kebutuhan afiliasi lebih senang bekerjasama, senang bergaul, dan berusaha mendapat persetujuan dari orang lain. Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi akan

melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif apabila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.

3) Kebutuhan Kekuasaan

Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain. Seseorang yang memiliki kebutuhan kekuasaan aktif menjalankan “policy” suatu organisasi, mencoba membantu orang-orang lain walaupun tidak diminta, dan mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya. Orang yang memiliki kebutuhan kekuasaan berusaha membuat orang lain terkesan padanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

G. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Thoha (2001:137) hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sangat erat, gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi kerja bawahannya, karena seorang pemimpin dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Fiedler dan Chemers dalam Utaminingsih (2014:66) pada dasarnya, suatu peran atau fungsi kepemimpinan melibatkan motivasi, pengarahan, pengawasan, petunjuk dan evaluasi dari yang lain dengan maksud untuk melaksanakan tugas.

Seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinan yang dimilikinya dapat memberikan pengaruh dan dorongan untuk membangun motivasi kerja pada diri

pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang positif dan juga pengaruh yang negatif terhadap motivasi kerja pegawai. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi dan kehendak pegawai akan mampu meningkatkan motivasi kerja pada pegawai.

Budaya organisasi juga memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Budaya organisasi memberikan pola cara berpikir, berperilaku dan bersikap dalam melaksanakan semua kegiatan yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai yang kemudian menentukan terbentuknya motivasi yang ada pada diri para pegawai. Budaya organisasi yang diterapkan di dalam suatu organisasi akan membangkitkan motivasi terhadap keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan satu sama lain. Hal tersebut dapat dilihat dari penjelasan yang disampaikan oleh Utaminingsih (2014:114) bahwa budaya organisasi diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya; pemimpin-pemimpin diciptakan oleh budaya. Selanjutnya Schein dalam Utaminingsih (2014:114) menjelaskan bahwa budaya itu muncul melalui tiga proses, yaitu: (1) *Socio Dynamic Theory*; (2) *Leadership Theory*; (3) *Organizational Learning*. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya diciptakan oleh pemimpinnya.

Pada kondisi yang lain, pemimpin dapat diciptakan oleh budaya organisasi. Lahirnya seorang pemimpin baru sebagai generasi penerus pemimpin sebelumnya

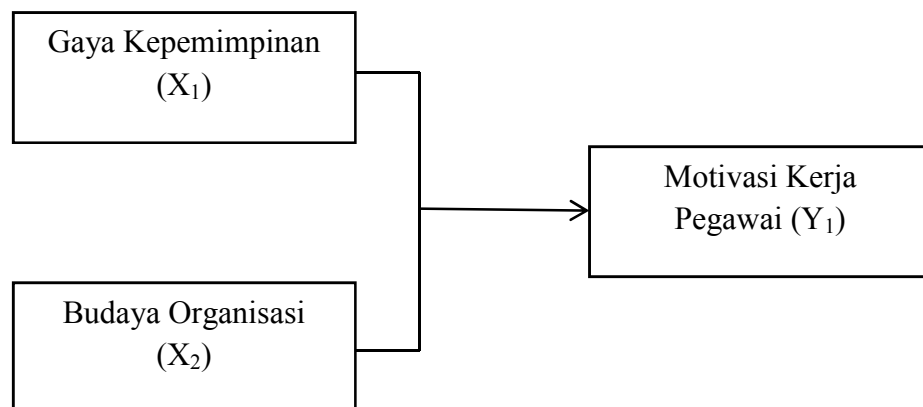
akan berpegang, melanjutkan dan melestarikan asumsi dasar dari budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pemimpin baru tersebut tercipta dari budaya organisasi yang telah ada dan melekat pada suatu organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki keterkaitan dan saling berhubungan dalam memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai untuk mencapai tujuannya. Wibowo dalam Utaminingsih (2014:34) menyatakan bahwa budaya organisasi bermanfaat membantu pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Soetopo (2010:139) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dipengaruhi perilaku kepemimpinan atau dengan kata lain perilaku kepemimpinan mempengaruhi budaya organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka gaya kepemimpinan dan budaya organisasi saling berhubungan satu sama lain dan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai maupun terhadap perkembangan organisasi secara keseluruhan.

H. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Berdasarkan uraian dari tinjauan pustaka mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai, maka dapat dirumuskan model konsep sebagai dasar pembentukan model hipotesis yaitu:

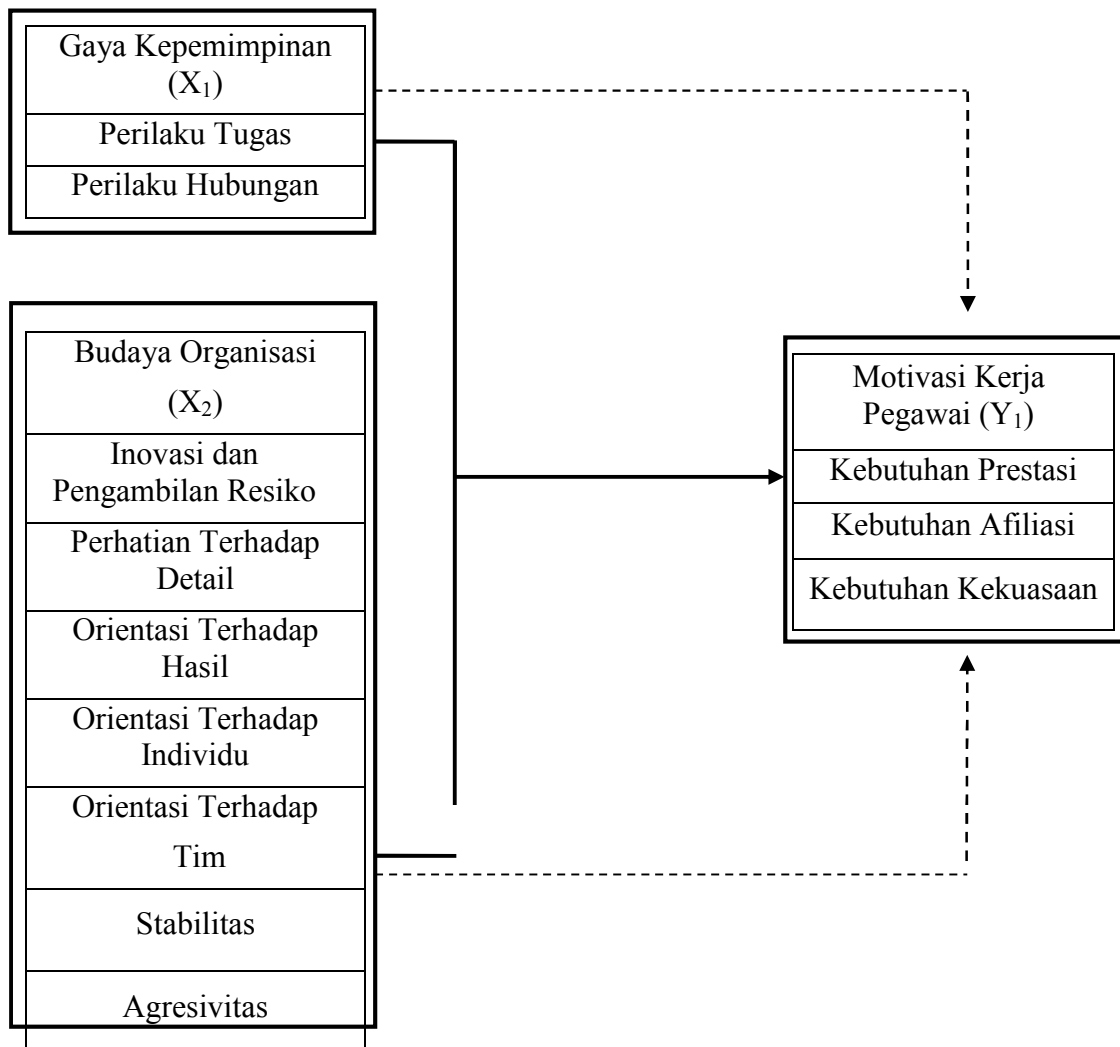


Gambar 2.1 Model Konsep

Sumber: Olahan Penulis, 2016

2. Model Hipotesis

Menurut Arikunto (2002:67) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan model konsepsi yang sudah ada dapat dijabarkan dalam model hipotesis yaitu:



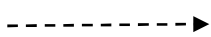
Gambar 2.2 Model Hipotesis Penelitian

Sumber: Olahan penulis, 2016

Keterangan:



: Pengaruh simultan



: Pengaruh parsial

Berdasarkan model hipotesis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai, maka dapat dijabarkan dalam hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.
- b. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang pada dasarnya adalah untuk menjelaskan pengaruh sejumlah variabel bebas dalam konsep gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel terikat dalam konsep motivasi kerja pegawai, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Singarimbun dan Effendi (1995:5) menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya. Penelitian *explanatory* tidak hanya menggambarkan fenomena yang ada tetapi juga bertujuan untuk menjelaskan pengaruh diantara variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian hipotesis statistik.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sumanto (1995:790):

Penelitian kuantitatif merupakan bentuk yang lebih operasional dari paradigm empiris dengan melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial yang dijabarkan menjadi komponen masalah, variabel, indikator, serta item dimana setiap variabel diukur dengan memberikan simbol-simbol angka sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.

Selanjutnya Hamidi (2004:84) mengatakan bahwa alur berpikir yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah proses deduktif yang diawali dengan penetapan konsep berdasarkan teori yang ada baru kemudian dilakukan pengumpulan data dan pengambilan keputusan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian tersebut akan dilaksanakan untuk mendapatkan data ataupun informasi yang dibutuhkan yang sesuai dengan permasalahan yang diambil oleh penulis. Upaya untuk menentukan lokasi merupakan kegiatan yang sangat berpengaruh untuk memperoleh hasil yang optimal dalam pelaksanaan suatu penelitian. Lokasi dalam penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri, yang berada di Jl. Supersemar No.112 Kota Kediri.

Alasan penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri, antara lain:

1. Adanya penghargaan yang diperoleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.
2. Belum ada penelitian terdahulu tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.

C. Konsep, Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Konsep dan Variabel

Konsep menurut Nazir (2002:123) menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas. Tujuan konsep adalah untuk menyederhanakan pemikiran dengan cara menggabungkan sejumlah peristiwa-peristiwa di bawah suatu judul yang umum. Peranan konsep dalam penelitian sangat besar karena merupakan penghubung antara dunia teori dan dunia observasi, antara abstrak dan realitas.

Penelitian ini terdiri dari tiga konsep yaitu konsep gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja pegawai yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma atau nilai-nilai yang dipegang teguh oleh para pegawai dalam bersikap dan berperilaku yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

c. Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja pegawai merupakan keadaan dalam pribadi seorang pegawai yang mendorong keinginan pegawai tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Nazir (2003:123) variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Konsep dapat diturunkan sebagai variabel dengan jalan memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri. Berdasarkan pengertian tersebut maka variabel dapat diartikan sebagai konsep yang memiliki banyak nilai, sehingga dalam pelaksanaan penelitian variabel perlu dioperasionalisasikan sehingga menjadi petunjuk tentang sesuatu yang harus diamati. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (Variabel *independent*)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasai (X_2).

b. Variabel terikat (Variabel *dependent*)

Variabel terikat dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel, yaitu motivasi kerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Nazir (2002:152) adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas terdiri dari:

1) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi dan mengarahkan bawahan atau pegawai dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Variabel gaya kepemimpinan terdiri dari:

a) Perilaku Tugas ($X_{1.1}$)

Perilaku tugas adalah perilaku seorang pimpinan membangun pola komunikasi dengan menciptakan dan memberikan tugas sejasal mungkin agar bawahan dapat lebih bertanggung jawab dalam melaksanakannya. Variabel ini terdiri dari lima indikator, yaitu:

1. Penyusunan tujuan ($X_{1.1.1}$)

Merupakan usaha seorang pemimpin dalam merumuskan dan menetapkan tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi.

2. Pengorganisasian ($X_{1.1.2}$)

Merupakan usaha seorang pemimpin untuk mengatur dan mengorganisasi para pegawai, pekerjaan, dan juga situasi kerja pada suatu organisasi.

3. Menciptakan batas waktu ($X_{1.1.3}$)

Merupakan usaha seorang pemimpin untuk menetapkan dan memberikan batas waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Pengarahan ($X_{1.1.4}$)

Merupakan usaha seorang pemimpin dalam memberikan arahan yang spesifik kepada bawahan atau para pegawai.

5. Pengendalian ($X_{1.1.5}$)

Merupakan usaha seorang pemimpin untuk mengawasi dan mengendalikan segala sesuatu yang ada pada suatu organisasi untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas organisasi.

- b) Perilaku Hubungan ($X_{1.2}$)

Perilaku hubungan adalah perilaku seorang pemimpin yang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut berdiskusi dalam memberikan tugas yang dibebankan dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya pengambilan keputusan. Variabel ini terdiri dari lima indikator, yaitu:

1. Penyusunan dukungan ($X_{1.2.1}$)

Merupakan usaha pemimpin dalam memberikan dukungan dan dorongan.

2. Mengkomunikasikan ($X_{1.2.2}$)

Merupakan sikap pemimpin dimana melibatkan bawahan dalam diskusi yang bersifat “memberi dan menerima” tentang pekerjaan.

3. Memudahkan interaksi ($X_{1.2.3}$)

Merupakan usaha pemimpin untuk memudahkan interaksi diantara anggota organisasi.

4. Aktif menyimak ($X_{1.2.4}$)

Merupakan sikap pemimpin dalam menghargai pendapat dan mendengarkan keluhan bawahan.

5. Memberikan umpan balik ($X_{1.2.5}$)

Merupakan usaha pemimpin untuk memberikan tanggapan menghargai prestasi bawahan.

2) Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi adalah norma atau nilai-nilai yang dipegang teguh oleh para pegawai dalam bersikap dan berperilaku yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Variabel budaya organisasi terdiri dari:

a) Inovasi dan Pengambilan Resiko ($X_{2.1}$)

Inovasi adalah tingkat daya pendorong pegawai untuk bersikap inovatif, selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan

pengambilan resiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai.

Variabel ini terdiri dari dua indikator, yaitu:

1. Kreatifitas ($X_{2.1.1}$)

Memberi kesempatan pada para pegawai untuk berkreasi dan berinovasi.

2. Independensi ($X_{2.1.2}$)

Memberi kebebasan pada pegawai untuk berpendapat dan berinisiatif dalam melakukan pekerjaan.

b) Perhatian Terhadap Detail ($X_{2.2}$)

Perhatian terhadap detail adalah tingkat tuntutan terhadap pegawai untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. Variabel ini terdiri dari dua indikator, yaitu:

1. Tingkat ketelitian ($X_{2.2.1}$)

Pegawai dituntut untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan harus teliti sehingga hasil yang dicapai maksimal.

2. Cepat tanggap ($X_{2.2.2}$)

Pegawai dituntut untuk cepat tanggap terhadap adanya masalah dan cepat tanggap pula dalam pengambilan keputusan.

c) Orientasi Terhadap Hasil ($X_{2.3}$)

Orientasi terhadap hasil adalah tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian terhadap hasil, dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Variabel ini terdiri dari satu indikator, yaitu:

1. Mengutamakan hasil kerja ($X_{2.3.1}$)

Pegawai dituntut untuk mengutamakan hasil kerja yang dicapai dari pada metode yang digunakan.

- d) Orientasi Terhadap Individu ($X_{2.4}$)

Orientasi terhadap individu adalah tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi. Variabel ini terdiri dari satu indikator, yaitu:

1. Perilaku terhadap pegawai ($X_{2.4.1}$)

Organisasi selalu memperhatikan dan mempertimbangkan setiap kebutuhan serta kepentingan pegawai.

- e) Orientasi Terhadap Tim ($X_{2.5}$)

Orientasi terhadap tim adalah tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan. Variabel ini terdiri dari dua indikator, yaitu:

1. Kerjasama ($X_{2.5.1}$)

Memberi dukungan pada pegawai untuk bekerja sama dengan baik guna kepentingan organisasi.

2. Komunikasi ($X_{2.5.2}$)

Memberi dukungan untuk saling menjaga hubungan dengan rekan kerja.

f) Agresivitas ($X_{2.6}$)

Agresifitas adalah tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai. Variabel ini terdiri dari dua indikator, yaitu:

1. Aktif ($X_{2.6.1}$)

Memberi kesempatan untuk semua pegawai dalam memberikan solusi dan saran dalam menyelesaikan masalah.

2. Semangat Kerja ($X_{2.6.2}$)

Dituntut untuk bekerja penuh semangat dan memiliki kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

g) Stabilitas ($X_{2.7}$)

Stabilitas adalah tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan *status quo* berbanding pertumbuhan. Keinginan organisasi untuk mempertahankan kondisi yang ada sekarang dan tidak ada kemauan untuk merubah apa yang telah ada. Variabel ini terdiri dari satu indikator, yaitu:

1. Komitmen pegawai ($X_{2.7.1}$)

Memberikan tuntutan kepada pegawai agar tetap berkomitmen dengan kondisi yang ada pada organisasi.

b. Variabel terikat terdiri dari:

1) Motivasi Kerja Pegawai (Y_1)

Motivasi kerja pegawai adalah keadaan dalam pribadi seorang pegawai yang mendorong keinginan pegawai tersebut untuk melakukan

kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Variabel ini terdiri dari:

a) Kebutuhan Prestasi ($Y_{1.1}$)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk berprestasi. Variabel ini terdiri dari satu indikator, yaitu:

1. Orientasi terhadap pencapaian hasil kerja ($Y_{1.1.1}$)

Mengerjakan semua tugas dengan kreatif dan inovatif serta bertanggung jawab terhadap tugas dan semua pekerjaan

b) Kebutuhan Afiliasi ($Y_{1.2}$)

Kebutuhan Afiliasi merupakan hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Variabel ini terdiri dari satu indikator, yaitu:

1. Orientasi terhadap hubungan antar manusia ($Y_{1.2.1}$)

Keinginan untuk memiliki hubungan-hubungan persahabatan atau hubungan-hubungan antar manusia secara dekat dan memilih untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Kebutuhan Kekuasaan ($Y_{1.3}$)

Kebutuhan kekuasaan merupakan suatu keinginan seseorang untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Variabel ini terdiri dari satu indikator, yaitu:

1. Orientasi terhadap jabatan ($Y_{1.3.1}$)

Merupakan keinginan seseorang untuk mempunyai pengaruh atas orang lain dalam suatu organisasi dan keinginan orang tersebut untuk mempertahankan posisi atau jabatannya dalam suatu organisasi.

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Gaya Kepemimpinan (X_1) (Hersey dan Blanchard, 1986)	Perilaku Tugas ($X_{1.1}$)	1. Penyusunan tujuan	1) Pemimpin menetapkan tujuan yang harus dicapai 2) Pemimpin menjelaskan setiap tugas yang akan dikerjakan
		2. Pengorganisasian	1) Pemimpin mengkoordinasikan pelaksanaan tugas 2) Pemimpin memberikan sistem kerja
		3. Menciptakan batas waktu	1) Pemimpin menetapkan batas waktu penyelesaian tugas
		4. Pengarahan	1) Pemimpin memberi arah tentang cara melakukan tugas tersebut
		5. Pengendalian	1) Pemimpin meminta laporan pelaksanaan tugas 2) Pemimpin menerapkan sanksi/hukuman dalam rangka pengawasan tugas
	Perilaku Hubungan ($X_{1.2}$)	1. Memberikan dukungan	1) Pemimpin menghargai ide-ide bawahan 2) Pemimpin bertindak

			penuh perhatian
		2. Komunikasi dua arah	1) Pemimpin melibatkan partisipasi bawahan dalam pembuatan keputusan
		3. Memudahkan interaksi	1) Pemimpin menekankan kerjasama tim 2) Pemimpin membantu menyelesaikan konflik
		4. Aktif menyimak	1) Pemimpin menyediakan waktu mendengarkan keluhan bawahan
		5. Memberi umpan balik	1) Pemimpin memberikan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi
Budaya Organisasi (X ₂) (Robbins, 2002)	Inovasi dan pengambilan resiko (X _{2.1})	1. Kreatifitas	1) Kesempatan untuk menciptakan kemampuan yang belum dimiliki
		2. Independensi	1) Kebebasan berinisiatif
	Perhatian terhadap detail (X _{2.2})	1. Ketelitian	1) Selalu bekerja tanpa kesalahan sehingga hasil yang dicapai optimal 2) Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur organisasi
		2. Cepat tanggap	1) Selalu tanggap terhadap adanya masalah 2) Menawarkan keputusan berdasarkan data yang lengkap di

			lapangan
	Orientasi terhadap hasil (X _{2,3})	1. Mengutamakan hasil kerja	1) Mengutamakan hasil kerja yang dicapai dari pada metode yang digunakan 2) Bekerja sekuat tenaga untuk hasil yang maksimal
	Orientasi terhadap individu (X _{2,4})	1. Perilaku terhadap pegawai	1) Memperhatikan kebutuhan pegawai 2) Memperhatikan perilaku pegawai
	Orientasi terhadap tim (X _{2,5})	1. Kerjasama	1) Dukungan terhadap karyawan untuk bekerja sama dalam kemajuan organisasi
		2. Komunikasi	1) Komunikasi yang baik antar pegawai 2) Dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja
	Agresivitas (X _{2,6})	1. Aktif	1) Ikut memberikan solusi dalam menghadapi suatu masalah
		2. Semangat kerja	1) Memiliki kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan
	Stabilitas (X _{2,7})	1. Komitmen pegawai	1) Kepercayaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi 2) Keinginan yang kuat mempertahankan tujuan dan nilai-nilai organisasi
Motivasi Kerja Pegawai (Y ₁)	1. Kebutuhan Prestasi (Y _{1,1})	1. Orientasi terhadap pencapaian hasil kerja	1) Bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan 2) Kreatif dan inovatif
	2. Kebutuhan	1. Orientasi	1) Keinginan untuk

McClelland dalam Reksahadi projo , 1986)	Afiliasi (Y _{1,2})	terhadap hubungan antar manusia	bersahabat 2) Memilih bekerjasama
	3. Kebutuhan Kekuasaan (Y _{1,3})	1. Orientasi terhadap jabatan	1) Keinginan memiliki pengaruh 2) Keinginan menjaga reputasi untuk mempertahankan posisi atau jabatan

Sumber: Olahan Penulis, 2016

D. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2014:93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut merupakan contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pernyataan:

Tabel 3.2
Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Olahan Penulis, 2016

Menurut Kriyantono (2006: 134) dalam beberapa riset, skala likert dapat digunakan dengan meniadakan pilihan jawaban ragu-ragu (*undecided*). Hal tersebut dikarenakan kategori ragu-ragu memiliki makna ganda, yaitu dapat diartikan belum bisa memberikan jawaban atau netral. Menurut Sarjono dan Julianita (2011:7) dalam kenyataan di lapangan, sebagian besar responden akan

memilih jawaban “netral”. Oleh karena itu, dalam penarikan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh menjadi kurang akurat karena sulit memberikan kriteria penilaian pada jawaban netral. Berdasarkan pertimbangan beberapa hal tersebut, maka dalam penelitian ini akan menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju diberi nilai 4, setuju diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1.

E. Polulasi dan Sampel

1. Populasi

Bungin (2002:01) menyatakan bahwa populasi merupakan objek keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap, hidup, dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri yang keseluruhan berjumlah 53 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002:19). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Lebih lanjut Sugiyono (2014:85) menjelaskan bahwa hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi terlalu kecil. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri yang berjumlah 53 orang pegawai.

F. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan maupun diambil dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi gambaran umum instansi terkait, struktur organisasi, dan data kepegawaian.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu sebagai berikut:

a. Kuesioner (Angket)

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan maupun pernyataan tertulis (dalam bentuk angket) yang disusun secara terstruktur kepada responden untuk dijawab.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen dan data-data lain yang dapat menunjang atau memberikan informasi terkait dengan penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2002:134) instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Pada penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah:

a. Kuesioner

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan pada responden untuk diisi sesuai dengan informasi yang dibutuhkan dalam kegiatan penelitian.

b. Pedoman Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan melihat langsung dan mempelajari laporan, dokumen, arsip, serta catatan yang ada pada instansi terkait.

G. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002:158) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Jadi uji validitas ini dilakukan

untuk mengetahui item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti sesuatu yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh *Pearson* dalam Arikunto (2002:146), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Sampel

X = Variabel yang mempengaruhi (bebas)

Y = Variabel yang dipengaruhi (terikat)

Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan antara nilai korelasi antar item yang ada dengan total keseluruhan item kemudian membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung) yang didapat dengan nilai kritisnya (r tabel). Tingkat signifikansi adalah 5% sehingga apabila nilai (r hitung) lebih besar dari nilai kritis (r tabel) berarti item atau instrumen yang digunakan valid. Hasil uji validitas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Varibel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,305	0,271	0,026	Valid
	X _{1.2}	0,321	0,271	0,019	Valid
	X _{1.3}	0,383	0,271	0,005	Valid
	X _{1.4}	0,403	0,271	0,003	Valid
	X _{1.5}	0,380	0,271	0,005	Valid
	X _{1.6}	0,483	0,271	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,345	0,271	0,011	Valid

	X _{1.8}	0,376	0,271	0,006	Valid
	X _{1.9}	0,523	0,271	0,000	Valid
	X _{1.10}	0,469	0,271	0,000	Valid
	X _{1.11}	0,313	0,271	0,023	Valid
	X _{1.12}	0,569	0,271	0,000	Valid
	X _{1.13}	0,361	0,271	0,008	Valid
	X _{1.14}	0,414	0,271	0,002	Valid
	X _{1.15}	0,357	0,271	0,009	Valid
Budaya Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,486	0,271	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,440	0,271	0,001	Valid
	X _{2.3}	0,384	0,271	0,004	Valid
	X _{2.4}	0,509	0,271	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,554	0,271	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,592	0,271	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,438	0,271	0,001	Valid
	X _{2.8}	0,276	0,271	0,045	Valid
	X _{2.9}	0,661	0,271	0,000	Valid
	X _{2.10}	0,303	0,271	0,027	Valid
	X _{2.11}	0,377	0,271	0,005	Valid
	X _{2.12}	0,570	0,271	0,000	Valid
	X _{2.13}	0,395	0,271	0,003	Valid
	X _{2.14}	0,635	0,271	0,000	Valid
Motivasi Kerja Pegawai (Y)	X _{2.15}	0,537	0,271	0,000	Valid
	X _{2.16}	0,388	0,271	0,004	Valid
	X _{2.17}	0,334	0,271	0,015	Valid
	Y _{1.1}	0,670	0,271	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,543	0,271	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,701	0,271	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,709	0,271	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,501	0,271	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,569	0,271	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

a. Validitas Variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan)

Berdasarkan hasil kuesioner dengan jumlah responden 53 orang dan pada taraf kepercayaan 95% serta jumlah item pernyataan pada kuesioner berjumlah 15 butir, maka berdasarkan tabel diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,271. Uji validitas setiap item dapat dikatakan valid apabila nilai r_{xy} hitung > 0,271. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi

setiap butir atau item instrumen lebih dari $r_{tabel} = 0,271$. Hal ini berarti jika dilihat dari sisi validitas, instrumen penelitian ini dianggap valid.

b. Validitas Variabel X_2 (Budaya Organisasi)

Berdasarkan hasil kuesioner dengan jumlah responden 53 orang dan pada taraf kepercayaan 95% serta jumlah item pernyataan pada kuesioner berjumlah 17 butir, maka berdasarkan tabel diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,271. Uji validitas setiap item dapat dikatakan valid apabila nilai r_{xy} hitung $> 0,271$. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi setiap butir atau item instrumen lebih dari $r_{tabel} = 0,271$. Hal ini berarti jika dilihat dari sisi validitas, instrumen penelitian ini dianggap valid.

c. Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai)

Berdasarkan hasil kuesioner dengan jumlah responden 53 orang dan pada taraf kepercayaan 95% serta jumlah item pernyataan pada kuesioner berjumlah 6 butir, maka berdasarkan tabel diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,271. Uji validitas setiap item dapat dikatakan valid apabila nilai r_{xy} hitung $> 0,271$. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi setiap butir atau item instrumen lebih dari $r_{tabel} = 0,271$. Hal ini berarti jika dilihat dari sisi validitas, instrumen penelitian ini dianggap valid.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item penelitian kurang dari 0,05 (5%) dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel X_1 , X_2 , dan Y dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:168) reliabilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini menunjuk pada tingkat kehandalan sesuatu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian, maka teknik yang digunakan adalah model konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's Alpha*, yang rumusnya sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] - \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varian Butir

$\sum \sigma_i^2$ = Varian Total

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasikan semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Koefisien reliabilitas (r) antara 0,8 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 sampai 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,06 dinyatakan reliabilitas kurang baik.

Uji reliabilitas menunjukan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk

mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* lebih besar dari pada 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,622	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,777	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,669	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien reliabilitas untuk semua variabel-variabel X_1 , X_2 , Y lebih besar dari 0,6, sehingga semua item butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

H. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan regresi linear berganda sebagai model analisis data pada suatu penelitian memerlukan pemenuhan beberapa asumsi dasar yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Normal atau tidaknya suatu data yang diuji menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* > dari 0,05
- b) Data tidak terdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* < dari 0,05

Uji normalitas dilakukan juga dengan melihat grafik normal *probability plot*. Pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak terpenuhi asumsi normalitasnya.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau yang pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan garis regresi (Gurajati, 1995:29). Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinieritas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model persamaan regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Menurut Ghazali (2009:108) suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai *tolerance* < 1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10.

3. Uji Heterokedatisitas

Menurut Wijaya dalam Sarjono dan Julianita (2011:66) heterokedatisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain

tetap, maka disebut dengan homokedatisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedatisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedatisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedatisitas yaitu dengan melihat *scatterplot* dan melakukan uji *glejser*.

Dasar pengambilan keputusan melalui grafik *scatterplot* yaitu jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi heterokedatisitas. Dasar pengambilan keputusan melalui uji *glejser* yaitu jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05, maka dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedatisitas.

I. Analisis Data

Tujuan dari penggunaan analisis data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka dalam penelitian ini analisis data yang digunakan meliputi:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik dan sebagaimana adanya serta menyusun tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Berdasarkan data tersebut akan diperoleh skor, frekuensi, dan persentase jawaban responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan pada setiap variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap

variabel sesuai dengan persepsi responden dan kemudian persepsi tersebut nantinya digunakan sebagai masukan bagi instansi tempat penelitian ini dilakukan.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat dan berarti tidaknya hubungan tersebut. Analisis koefisien korelasi didasarkan pada hasil pengujian melalui aplikasi SPSS versi 16.0 *for Windows*. Adapun interpretasi nilai dari koefisien korelasi (R) menurut Sugiyono (2014:184) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2014:184)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja Pegawai

X₁, X₂ = Variabel Independen (variabel bebas)

a	= Intersep (yaitu nilai Y pada saat X sama dengan nol)
b_1, b_2	= Koefisien regresi parsial
e	= Error (pengganggu)

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2014:188) persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b X$$

Keterangan:

Y'	= Nilai yang diprediksikan
a	= Konstanta
b	= Koefisien regresi
X	= Nilai variabel independen

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan ke dalam model. Menurut Gurajati (2001:46) maka dianggap baik apabila koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu.

Koefisien determinasi (R^2) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r) yang digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Batas nilai R^2 adalah 0 sampai dengan 1. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik hasil regesinya.

J. Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan uji simultan dan uji parsial. Adapun penjelasan dari uji simultan dan uji parsial adalah sebagai berikut:

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, signifikan atau tidak secara simultan dapat diuji dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2014:192):

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = Harga F sebagai uji keberartian regresi

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis dalam uji simultan ini adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

Untuk menguji hipotesis diterima atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai dari F_{tabel} dihitung dan ditentukan berdasarkan tabel frekuensi F pada derajat bebas df_1 dan df_2 yang ditentukan sebagai berikut:

Regresi Linier Berganda

$$df_1 = k - 1$$

$$df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k$$

$$df_2 = \text{jumlah responden} - \text{jumlah variabel} = 50$$

Jika dilihat pada tabel frekuensi F dengan derajat bebas (df_1 dan df_2), maka nilai F tabel regresi linier berganda adalah 3,182.

Regresi Linier Sederhana

$$df_1 = k - 1$$

$$df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 1$$

$$df_2 = n - k$$

$$df_2 = \text{jumlah responden} - \text{jumlah variabel} = 51$$

Jika dilihat pada tabel frekuensi F dengan derajat bebas (df_1 dan df_2), maka nilai F tabel regresi linier sederhana adalah 4,030.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel (X_1 dan X_2) secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh yang signifikan diantara variabel gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.

$$t = \frac{b}{SE_b}$$

Keterangan:

t = Koefisien penentu

b = Koefisien variabel bebas

SE_b = Standart error koefisien b (variabel bebas)

Hipotesis dalam uji parsial ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

$H_0 : b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

$H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_2) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

$H_0 : b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_2) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sedangkan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain hal tersebut dalam uji parsial dilihat pula nilai signifikansi t . Nilai signifikansi t harus lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Nilai dari t_{tabel} dihitung dan ditentukan berdasarkan tabel t pada derajat bebas (df) dengan taraf signifikansi 0,05 yang ditentukan sebagai berikut:

Regresi Linier Berganda

$$df = n - k$$

$$df = \text{jumlah responden} - \text{jumlah variabel} = 50$$

Jika dilihat pada tabel t dengan derajat bebas (df) dan pada signifikansi 0,05, maka nilai t tabel regresi linier berganda adalah 1,67591.

Regresi Linier Sederhana

$$df = n - k$$

$$df = \text{jumlah responden} - \text{jumlah variabel} = 51$$

Jika dilihat pada tabel t dengan derajat bebas (df) dan pada signifikansi 0,05, maka nilai t tabel regresi linier berganda adalah 1,67528.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kota Kediri

Kota Kediri merupakan suatu wilayah yang terletak di Provinsi Jawa Timur. Kota Kediri terletak 130 km sebelah barat daya Kota Surabaya. Berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri dalam Statistik Hasil Pembangunan Kota Kediri Tahun 2015, jumlah penduduk Kota Kediri pada tahun 2013 sebanyak 267,310 jiwa dan mengalami peningkatan sebesar 9,72% pada tahun 2014 yang jumlah penduduknya mencapai 293,282 jiwa. Menurut data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri, jumlah penduduk Kota Kediri pada akhir tahun 2015 sebanyak 312,999 jiwa. Berikut merupakan klasifikasi jumlah penduduk Kota Kediri tahun 2015:

Tabel 4.1 Jumlah penduduk Kota Kediri 2015

Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Mojoaroto	61,257	59,131	120,388
Kota	49,225	50,256	99,481
Pesantren	46,634	46,496	93,130
Jumlah	157,116	155,883	312,999

Sumber: Data primer diolah, 2016

Kota Kediri secara geografis terletak pada 111',05 - 112',03 Bujur Timur dan 7',45 - 7',55 Lintang Selatan. Struktur wilayah Kota Kediri terbelah menjadi dua bagian oleh sungai Brantas, yaitu sebelah timur dan barat sungai. Wilayah dataran rendah terletak di bagian timur sungai, meliputi Kecamatan Kota dan Kecamatan

Pesantren, sedangkan dataran tinggi terletak pada bagian barat sungai yaitu Kecamatan Mojojoto yang terletak di bagian barat sungai.

Secara administrasi, pemerintahan Kota Kediri dipimpin oleh seorang Walikota dan Wakil Walikota yang dipilih langsung oleh rakyat Kediri dalam pemilihan umum setiap lima tahun sekali. Pemerintah Kota Kediri dalam menjalankan fungsi dan tugasnya memiliki visi dan misi, yaitu:

Visi:

Menata Kota Kediri lebih sejahtera, berkeadilan, berdaya saing, berakhlak dan tanpa korupsi.

Misi:

- 1) Mewujudkan pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel, efektif dan efisien dengan memperluas partisipasi publik dalam pembangunan.
- 2) Mewujudkan Kota Kediri yang indah, nyaman dan ramah lingkungan.
- 3) Mewujudkan masyarakat yang agamis, bermoral, sejahtera, berbudaya, dan berbagai pusat pendidikan.
- 4) Memperkuat ekonomi kerakyatan menuju terwujudnya Kota Kediri sebagai pusat perdagangan, jasa, wisata, dan industri kreatif.

2. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri

a. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri

Berdasarkan Peraturan Walikota Kediri No. 64 Tahun 2008 yang telah diubah dengan Peraturan Walikota Kediri No. 30 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggungjawab sepenuhnya kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian serta pelayanan kepada masyarakat sesuai kebijakan Walikota.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri dalam melaksanakan tugasnya memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyusunan rencana kegiatan, pendaftaran penduduk, dan pencatatan sipil;
- 2) Pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan;
- 3) Perencanaan dan pelaksanaan mobilitas penduduk dan perubahan data penduduk;
- 4) Penerbitan dan pengelolaan dokumen catatan sipil;
- 5) Pengelolaan dan penyajian data kependudukan;
- 6) Pelaksanaan dan fasilitasi transmigrasi;
- 7) Pelaksanaan sosialisasi administrasi kependudukan dan catatan sipil;
- 8) Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kependudukan;
- 9) Pelaksanaan kegiatan pemungutan retribusi;
- 10) Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM);
- 11) Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);

- 12) Pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP);
- 13) Pelaksanaan fasilitasi pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/ atau pelaksanaan pengumpulan pendapat secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas pelayanan;
- 14) Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- 15) Pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional;
- 16) Pengelolaan administrasi perkantoran, penyusunan program/ kegiatan, ketatausahaan, kepegawaian, perlengkapan, anggaran keuangan, pembinaan organisasi serta ketatalaksanaan Dinas;
- 17) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi atau unit kerja terkait;
- 18) Melakukan pengawasan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas-tugas dan fungsi;
- 19) Pelaksanaan penerbitan Nomor Induk Kependudukan (NIK);
- 20) Penerbitan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk (KTP), dan Kartu Tanda Penduduk Khusus;
- 21) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri merupakan unsur pelaksana teknis urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan catatan sipil yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pelayanan

sesuai dengan kebijakan Walikota Kediri. Berkaitan dengan tugas-tugas dan urusan pemerintahan daerah yang menjadi tanggung jawabnya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merumuskan dan menetapkan visi dan misi untuk dijadikan rujukan dalam menjalankan organisasi. Visi dan misi tersebut, yaitu sebagai berikut:

Visi:

Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri merupakan kondisi masa depan yang ingin dicapai melalui penyelenggaraan tugas dan fungsinya. Visi tersebut adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya tertib administrasi kependudukan dan pencatatan sipil melalui pelayanan yang optimal”

Misi:

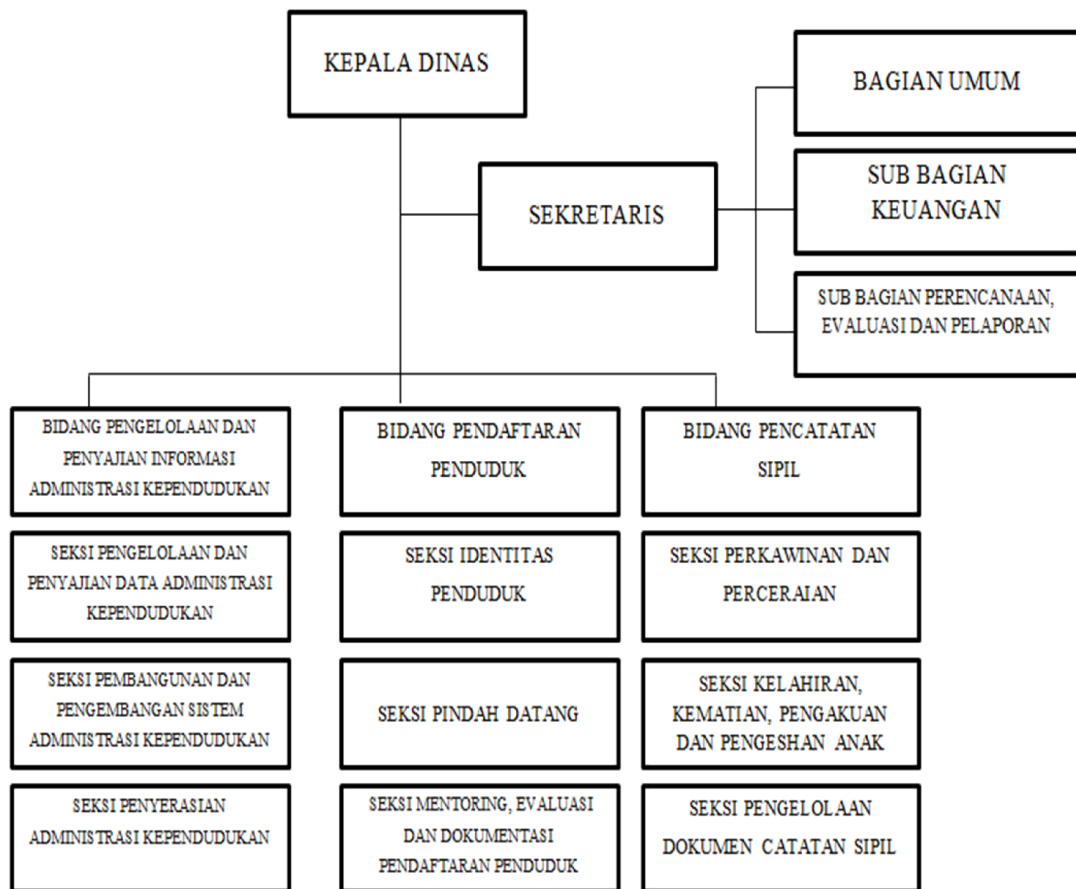
Misi merupakan upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan dan merupakan tujuan utama yang akan dicapai oleh instansi pemerintah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri telah merumuskan tiga misi, yaitu sebagai berikut:

1. Mewujudkan informasi kependudukan yang akurat
2. Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk melaporkan peristiwa penting yang menyangkut pencatatan sipil
3. Meningkatkan sistem administrasi kependudukan

c. Struktur Organisasi

Struktur atau susunan organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri terdiri dari:

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretariat, membawahi:
 - a) Sub Bagian Umum
 - b) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
 - c) Sub Bagian Keuangan
- 3) Bidang Pengelolaan dan Penyajian Informasi Administrasi Kependudukan, membawahi:
 - a) Seksi Pengelolaan dan Penyajian Data Administrasi Kependudukan
 - b) Seksi pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan
 - c) Seksi Penyerasian Administrasi Kependudukan
- 4) Bidang Pendaftaran Penduduk, membawahi:
 - a) Seksi Identitas Penduduk
 - b) Seksi Pindah Datang
 - c) Seksi Monitoring, Evaluasi, dan Dokumentasi Pendaftaran Penduduk
- 5) Bidang Pencatatan Sipil, membawahi:
 1. Seksi Perkawinan dan Perceraian
 2. Seksi Kelahiran dan Kematian, Pengakuan dan Pengesahan Anak
 3. Seksi Pengelolaan Dokumen Pencatatan Sipil



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2016

B. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri sebagai responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh pegawai yang berjumlah 53 orang, maka dapat diperoleh gambaran mengenai jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir dan bidang pekerjaan sebagai berikut:

1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	24	45,28
2.	Perempuan	29	52,72
Jumlah Total		53	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah 24 responden (45,28%), atau lebih sedikit dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 29 responden (52,72%).

2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 30 tahun	3	5,66
2.	30-40 tahun	26	49,06
3.	> 40 tahun	24	45,28
Jumlah Total		53	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia <30 tahun berjumlah 3 responden (5,66%). Jumlah responden yang berusia 30-40 tahun adalah 26 responden (49,06%) yang merupakan responden paling dominan, sedangkan yang berusia lebih dari >40 berjumlah 24 responden (45,28%).

3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	3	5,66
2.	1 Tahun- 3 Tahun	15	28,30
3.	> 3 Tahun	35	66,04
Jumlah Total		53	100

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja <1 tahun berjumlah 3 responden (5,66%), sedangkan responden yang

memiliki masa kerja antara 1 tahun sampai 3 tahun berjumlah 15 responden (28,30%). Responden yang memiliki masa kerja >3 tahun berjumlah 35 responden (66,04%) dan merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini.

4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA	12	22,64
2.	Diploma	2	3,77
3.	Sarjana	30	56,60
4.	Pasca Sarjana	9	16,98
Jumlah Total		53	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat berjumlah 12 responden (22,64%), sedangkan yang memiliki pendidikan terakhir Diploma adalah 2 responden (3,77%). Responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana merupakan responden yang dominan dalam penelitian ini dengan jumlah 30 responden (56,60%), sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Pasca Sarjana adalah 9 responden (16,98%).

5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Tabel 4.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kepala Dinas	1	1,89
2.	Sekretariat, membawahi: 1) Sub Bagian Umum 2) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan 3) Sub Bagian Keuangan	17	32,08
3.	Bidang Pengelolaan dan Penyajian Informasi Administrasi Kependudukan, membawahi: 1) Seksi Pengelolaan dan Penyajian Data Administrasi Kependudukan	12	22,64

	2) Seksi pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan 3) Seksi Penyerasian Administrasi Kependudukan		
4.	Bidang Pendaftaran Penduduk, membawahi: 1) Seksi Identitas Penduduk 2) Seksi Pindah Datang 3) Seksi Monitoring, Evaluasi, dan Dokumentasi Pendaftaran Penduduk	13	24,53
5.	Bidang Pencatatan Sipil, membawahi: 1) Seksi Perkawinan dan Perceraian 2) Seksi Kelahiran dan Kematian, Pengakuan dan Pengesahan Anak 3) Seksi Pengelolaan Dokumen Pencatatan Sipil	10	18,87
Jumlah Total		53	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Dinas yang berjumlah 1 responden (1,89%), selanjutnya bidang sekretariat yang berjumlah 17 responden (32,08%) yang merupakan bidang dengan jumlah responden paling dominan dalam penelitian ini. Bidang pengelolaan data dan penyajian informasi administrasi kependudukan yang berjumlah 12 responden (22,64%), bidang pendaftaran penduduk dengan jumlah 13 responden (24,53%), dan yang terakhir bidang pencatatan sipil dengan jumlah 10 responden (18,87%).

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada model regresi linier berganda. Suatu model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Oleh karena itu, suatu model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi yang biasa disebut

dengan asumsi klasik. Hasil dari pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan dengan melihat hasil grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal, atau dapat juga melihat melalui *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

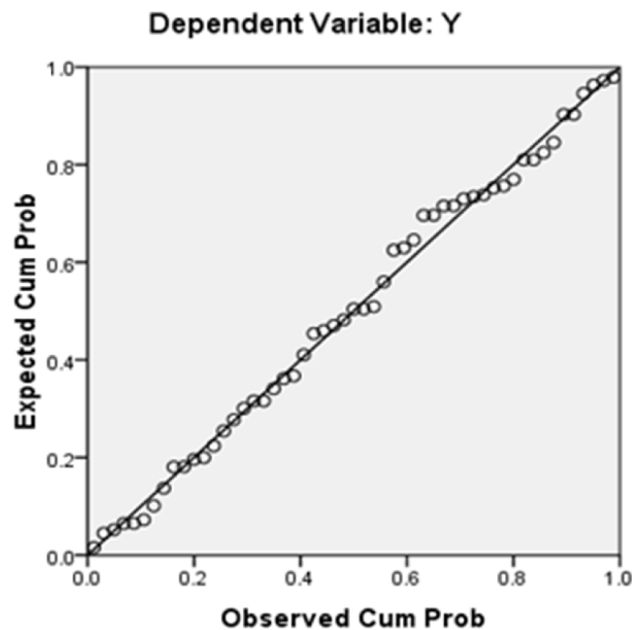
Data yang telah dianalisis menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* akan dikatakan normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$, sedangkan jika dianalisis menggunakan *probability plot* data dengan distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Data residual akan dikatakan normal jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program aplikasi komputer SPSS Versi 16.0 for Windows. Berdasarkan pengujian dan pengelolaan data, maka diperoleh hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,257	Normal
Budaya Organisasi (X ₂)	0,227	Normal
Motivasi Kerja (Y)	0,174	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2016

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Model Regresi

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat diketahui bahwa model regresi memenuhi uji asumsi normalitas. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ dan *plotting* data residual (titik-titik) menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini didasarkan pada hasil *Tolerance and Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil dari pengujian dan pengolahan data bila nilai $VIF < 10$ dan *tolerance* < 1 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program aplikasi SPSS Versi 16.0 *for Windows*. Berdasarkan pengujian dan pengelolaan data, maka diperoleh hasil pengujian multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Tolerance	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1,972	0,507	Non-Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X_2)	1,972	0,507	Non-Multikolinieritas

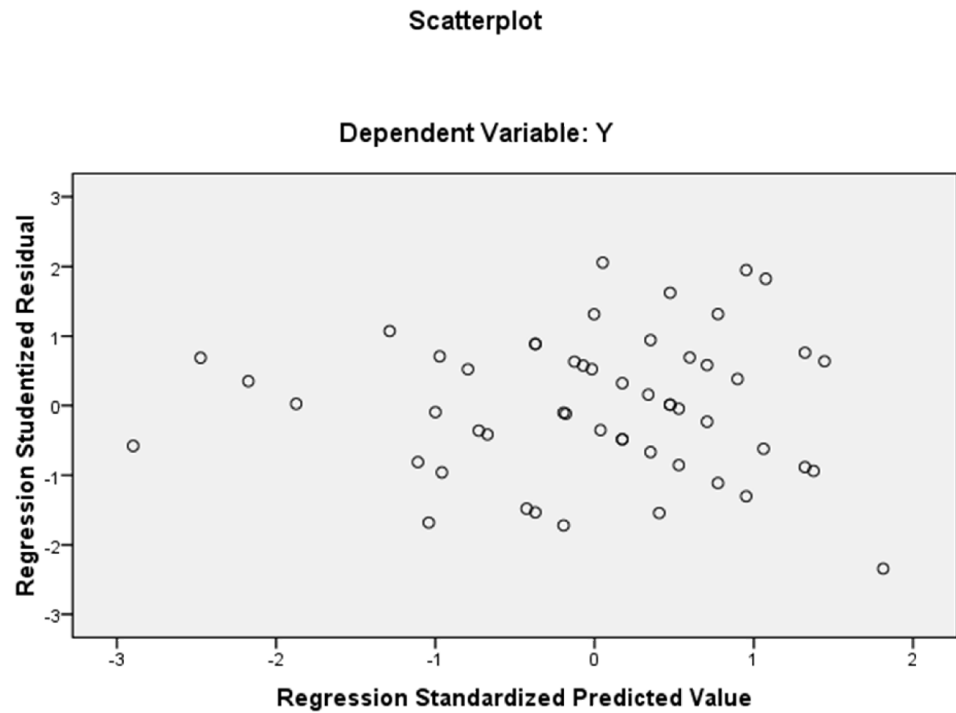
Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai *tolerance* < 1 dan nilai VIF < 10 . Kesimpulan yang dapat diambil yaitu tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas atau dengan kata lain kedua variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan, sehingga dapat digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Heterokedatisitas

Uji heterokedatisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan heterokedatisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokedatisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat *scatterplot* dan melakukan uji *glejser*. Jika dalam *scatterplot* terdapat titik-titik yang membentuk suatu pola yang menyebar secara acak, baik di bagian atas atau di bagian bawah angka nol dari sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi heterokedatisitas. Uji heterokedatisitas yang dilakukan melalui uji *glejser*, nilai signifikansinya harus lebih dari 0,05 untuk dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedatisitas.

Uji heterokeatisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program aplikasi komputer SPSS Versi 16.0 *for Windows*. Berdasarkan pengujian dan pengelolaan data, maka diperoleh hasil pengujian heterokedatisitas sebagai berikut:



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedatisitas
Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 4.9 Hasil Uji Glejser

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,421	Non-Heterokedatisitas
Budaya Organisasi (X_2)	0,589	Non-Heterokedatisitas

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan gambar dan tabel di atas, diketahui bahwa titik-titik yang ada pada *scatterplot* menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan nilai signifikansi dari uji *glejser* kedua variabel lebih dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa tidak terjadi heterokedatisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

D. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data hasil kuesioner yang telah terkumpul berdasarkan item-item dari masing-masing variabel. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, yaitu seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri, maka dapat diketahui beberapa tanggapan mengenai pernyataan-pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai. Pernyataan pada kuesioner penelitian ini berjumlah 38 item dan jumlah responden dalam penelitian ini adalah 53 orang. Analisis deskriptif item-item dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan

Terdapat 15 item pernyataan yang diajukan kepada 53 responden mengenai variabel gaya kepemimpinan (X_1). Berdasarkan hasil kuesioner, jawaban dari 15 item pernyataan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Item	Skor Jawaban								Jumlah	
		4		3		2		1		Jumlah	%
		f	%	f	%	f	%	f	%		
1	$X_{1,1}$	12	24,5	34	64,2	6	11,3	0	0	53	100
2	$X_{1,2}$	13	22,6	38	71,7	3	5,7	0	0	53	100
3	$X_{1,3}$	8	15,1	42	79,2	3	5,7	0	0	53	100
4	$X_{1,4}$	4	7,5	42	79,2	7	13,2	0	0	53	100
5	$X_{1,5}$	5	9,4	35	66,0	13	24,5	0	0	53	100
6	$X_{1,6}$	8	15,1	23	43,4	22	41,5	0	0	53	100

7	X _{1.7}	6	11,3	36	67,9	11	20,8	0	0	53	100
8	X _{1.8}	16	30,2	36	67,9	1	1,9	0	0	53	100
9	X _{1.9}	15	28,3	32	60,4	6	11,3	0	0	53	100
10	X _{1.10}	25	47,2	28	52,8	0	0	0	0	53	100
11	X _{1.11}	23	43,4	30	56,6	0	0	0	0	53	100
12	X _{1.12}	37	69,8	16	30,2	0	0	0	0	53	100
13	X _{1.13}	24	45,3	29	54,7	0	0	0	0	53	100
14	X _{1.14}	14	26,4	35	66,0	4	7,5	0	0	53	100
15	X _{1.15}	18	34,0	35	66,0	0	0	0	0	53	100

Sumber: *Data primer diolah, 2016*

Keterangan:

- X_{1.1} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh Dinas kepada anda
- X_{1.2} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menjelaskan setiap tugas yang harus anda kerjakan
- X_{1.3} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara mengkoordinasikan pelaksanaan tugas anda
- X_{1.4} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara memberikan sistem kerja kepada anda
- X_{1.5} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menetapkan batas waktu dalam penyelesaian tugas anda
- X_{1.6} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara memberikan penjelasan tentang arahan cara melakukan tugas
- X_{1.7} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara meminta laporan pelaksanaan tugas
- X_{1.8} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menetapkan sanksi/ hukuman dalam rangka pengawasan tugas

- X_{1.9} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menghargai ide-ide anda
- X_{1.10} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara memberikan sikap yang penuh perhatian kepada anda
- X_{1.11} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara melibatkan partisipasi anda dalam pengambilan keputusan untuk tujuan bersama
- X_{1.12} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menekankan adanya kerjasama tim untuk tercapainya tujuan bersama
- X_{1.13} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara ikut terlibat dalam penyelesaian konflik internal Dinas
- X_{1.14} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menyediakan waktu untuk mendengarkan segala keluhan anda
- X_{1.15} Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara memberikan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk item X_{1.1} dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh Dinas kepada anda, terdapat 13 responden (24,5%) menjawab sangat setuju, 34 responden (64,2%) menjawab setuju, dan 6 responden (11,3%) menjawab tidak setuju. Responden dalam item X_{1.1} tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{1.1}.

Item X_{1.2} dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menjelaskan setiap tugas yang harus anda kerjakan, dijawab oleh 12 responden (22,6%)

dengan jawaban sangat setuju, 38 responden (71,7%) dengan jawaban setuju, dan 3 responden (5,7%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item $X_{1,2}$ tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{1,2}$.

Item $X_{1,3}$ dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara mengkoordinasikan pelaksanaan tugas anda, dijawab oleh 8 responden (15,1%) dengan jawaban sangat setuju, 42 responden (79,2%) dengan jawaban setuju, dan 3 responden (5,7%) dengan jawaban tidak setuju. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dalam item $X_{1,3}$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{1,3}$.

Item $X_{1,4}$ dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara memberikan sistem kerja kepada anda, dijawab oleh 4 responden (7,5%) dengan jawaban sangat setuju, 42 responden (79,2%) dengan jawaban setuju, dan 7 responden (13,2%) dengan jawaban tidak setuju. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dalam item $X_{1,4}$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{1,4}$.

Item $X_{1,5}$ dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menetapkan batas waktu dalam penyelesaian tugas anda, dijawab oleh 5 responden (9,4%) dengan jawaban sangat setuju, 35 responden (66,0%) dengan jawaban setuju, dan 13 responden (24,5%) dengan jawaban tidak setuju.

Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dalam item X_{1.5}. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{1.5}.

Item X_{1.6} dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara memberikan penjelasan tentang arahan cara melakukan tugas, dijawab oleh 8 responden (15,1%) dengan jawaban sangat setuju, 23 responden (43,4%) dengan jawaban setuju, dan 22 responden (41,5%) dengan jawaban tidak setuju. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dalam item X_{1.6}. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{1.6}.

Item X_{1.7} dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara meminta laporan pelaksanaan tugas, dijawab oleh 6 responden (11,3%) dengan jawaban sangat setuju, 36 responden (67,9%) dengan jawaban setuju, dan 11 responden (20,8%) dengan jawaban tidak setuju. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju pada item X_{1.7}. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{1.7}.

Item X_{1.8} dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menetapkan sanksi/hukuman dalam rangka pengawasan tugas, dijawab oleh 16 responden (30,2%) dengan jawaban sangat setuju, 36 responden (67,9%) dengan jawaban setuju, dan 1 responden (1,9%) dengan jawaban tidak setuju. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju pada item

X_{1.8}. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{1.8}.

Item X_{1.9} dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menghargai ide-ide anda, dijawab oleh 15 responden (28,3%) dengan jawaban sangat setuju, 32 responden (60,4%) dengan jawaban setuju, dan 1 responden (1,9%) dengan jawaban tidak setuju. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju pada item X_{1.9}. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{1.9}.

Item X_{1.10} dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara memberikan sikap yang penuh perhatian kepada anda, dijawab oleh 25 responden (47,2%) dengan jawaban sangat setuju dan 28 responden (52,8%) dengan jawaban setuju. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju pada item X_{1.10}. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{1.10}.

Item X_{1.11} dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara melibatkan partisipasi anda dalam pengambilan keputusan untuk tujuan bersama, dijawab oleh 23 responden (43,4%) dengan jawaban sangat setuju dan 30 responden (56,6%) dengan jawaban setuju. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju pada item X_{1.11}. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{1.11}.

Item $X_{1.12}$ dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menekankan adanya kerjasama tim untuk tercapainya tujuan bersama, dijawab oleh 37 responden (69,8%) dengan jawaban sangat setuju dan 16 responden (30,2%) dengan jawaban setuju. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju pada item $X_{1.12}$. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{1.12}$.

Item $X_{1.13}$ dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara ikut terlibat dalam penyelesaian konflik internal Dinas, dijawab oleh 24 responden (45,3%) dengan jawaban sangat setuju dan 29 responden (54,7%) dengan jawaban setuju. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju pada item $X_{1.13}$. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{1.13}$.

Item $X_{1.14}$ dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara menyediakan waktu untuk mendengarkan segala keluhan anda, dijawab oleh 14 responden (26,4%) dengan jawaban sangat setuju, 35 responden (66,0%) dengan jawaban setuju dan 4 responden (7,5%) dengan jawaban tidak setuju. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju pada item $X_{1.14}$. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{1.14}$.

Item $X_{1.15}$ dengan pernyataan pemimpin Bapak/Ibu/Saudara memberikan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi, dijawab oleh 18 responden (34,0%)

dengan jawaban sangat setuju dan 35 responden (66,0%) dengan jawaban setuju. Responden tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju pada item $X_{1.15}$. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{1.15}$.

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa responden lebih memilih atau memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada karakteristik gaya kepemimpinan perilaku hubungan. Hal tersebut dapat menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri adalah gaya perilaku hubungan. Karakteristik gaya perilaku hubungan yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri menggambarkan bahwa Kepala Dinas cenderung melibatkan bawahan atau pegawai dalam pengambilan keputusan, menghargai ide-ide pegawai dan memberikan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi.

b. Budaya Organisasi

Terdapat 17 item pernyataan yang diajukan kepada 53 responden mengenai variabel budaya organisasi (X_2). Berdasarkan hasil kuesioner, jawaban dari 17 item pernyataan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Budaya Organisasi

No.	Item	Skor Jawaban								Jumlah	
		4		3		2		1		Jumlah	%
		f	%	f	%	f	%	f	%		
1	X _{2.1}	13	24,5	38	71,7	2	3,8	0	0	53	100
2	X _{2.2}	13	24,5	39	73,6	1	1,9	0	0	53	100
3	X _{2.3}	18	34,0	34	64,2	1	1,9	0	0	53	100
4	X _{2.4}	10	18,9	40	75,5	2	3,8	1	1,9	53	100
5	X _{2.5}	7	13,2	34	64,2	12	22,6	0	0	53	100
6	X _{2.6}	11	20,8	23	43,4	19	35,8	0	0	53	100
7	X _{2.7}	8	15,1	39	73,6	6	11,3	0	0	53	100
8	X _{2.8}	20	37,7	33	62,3	0	0	0	0	53	100
9	X _{2.9}	12	22,6	33	62,3	8	15,1	0	0	53	100
10	X _{2.10}	18	52,8	25	47,2	0	0	0	0	53	100
11	X _{2.11}	23	43,3	30	56,6	0	0	0	0	53	100
12	X _{2.12}	40	75,5	13	24,5	0	0	0	0	53	100
13	X _{2.13}	26	49,1	26	49,1	1	1,9	0	0	53	100
14	X _{2.14}	9	17,0	36	67,9	8	15,1	0	0	53	100
15	X _{2.15}	14	26,4	35	66,0	4	7,5	0	0	53	100
16	X _{2.16}	9	17,0	43	81,1	1	1,9	0	0	53	100
17	X _{2.17}	7	13,2	45	84,9	1	1,9	0	0	53	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Keterangan:

X_{2.1} Bapak/Ibu/Saudara memiliki kesempatan untuk menciptakan kemampuan yang belum anda miliki

X_{2.2} Bapak/Ibu/Saudara memiliki kebebasan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

X_{2.3} Bapak/Ibu/Saudara bekerja dengan meminimalisir kesalahan sehingga hasil yang dicapai optimal

- X_{2.4} Bapak/Ibu/Saudara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ada pada Dinas
- X_{2.5} Bapak/Ibu/Saudara selalu tanggap terhadap adanya masalah
- X_{2.6} Bapak/Ibu/Saudara menawarkan keputusan yang diambil sesuai data lengkap yang ada
- X_{2.7} Bapak/Ibu/Saudara mengutamakan hasil kerja yang dicapai dari pada metode yang digunakan
- X_{2.8} Bapak/Ibu/Saudara telah bekerja sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang maksimal
- X_{2.9} Bapak/Ibu/Saudara memperhatikan dan tanggap terhadap kebutuhan maupun kepentingan sesama pegawai
- X_{2.10} Bapak/Ibu/Saudara berperilaku yang baik kepada sesama pegawai
- X_{2.11} Bapak/Ibu/Saudara memberikan dukungan kepada sesama pegawai untuk bekerjasama dalam kemajuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri
- X_{2.12} Adanya komunikasi yang baik antar pegawai
- X_{2.13} Adanya dukungan dari seluruh pegawai kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja
- X_{2.14} Bapak/Ibu/Saudara telah ikut aktif memberikan solusi dalam menghadapi suatu masalah
- X_{2.15} Bapak/Ibu/Saudara telah memiliki kemauan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan

X_{2.16} Bapak/Ibu/Saudara telah memberikan kepercayaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri

X_{2.17} Bapak/Ibu/Saudara memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan tujuan dan nilai-nilai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk item X_{2.1} dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara memiliki kesempatan untuk menciptakan kemampuan yang belum anda miliki, terdapat 13 responden (24,5%) menjawab sangat setuju, 38 responden (71,7%) menjawab setuju, dan 2 responden (3,8%) menjawab tidak setuju. Responden dalam item X_{2.1} tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{2.1}.

Item X_{2.2} dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara memiliki kebebasan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, dijawab oleh 13 responden (24,5%) dengan jawaban sangat setuju, 39 responden (73,6%) dengan jawaban setuju, dan 1 responden (1,9%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item X_{2.2} tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{2.2}.

Item $X_{2,3}$ dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara bekerja dengan meminimalisir kesalahan sehingga hasil yang dicapai optimal, dijawab oleh 18 responden (34,0%) dengan jawaban sangat setuju, 34 responden (64,2%) dengan jawaban setuju, dan 1 responden (1,9%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item $X_{2,3}$ tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{2,3}$.

Item $X_{2,4}$ dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ada pada Dinas, dijawab oleh 10 responden (18,9%) dengan jawaban sangat setuju, 40 responden (75,5%) dengan jawaban setuju, dan 2 responden (3,8%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item $X_{2,4}$ ada yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,9%). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{2,4}$.

Item $X_{2,5}$ dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara selalu tanggap terhadap adanya masalah, dijawab oleh 7 responden (13,2%) dengan jawaban sangat setuju, 34 responden (64,2%) dengan jawaban setuju, dan 12 responden (22,6%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item $X_{2,5}$ tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang ada pada item $X_{2,5}$.

Item $X_{2.6}$ dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara menawarkan keputusan yang diambil sesuai data lengkap yang ada, dijawab oleh 11 responden (20,8%) dengan jawaban sangat setuju, 23 responden (43,4%) dengan jawaban setuju, dan 19 responden dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item $X_{2.6}$ tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{2.6}$.

Item $X_{2.7}$ dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara mengutamakan hasil kerja yang dicapai dari pada metode yang digunakan, dijawab oleh 8 responden (15,1%) dengan jawaban sangat setuju, 39 responden (73,6%) dengan jawaban setuju dan 6 responden (11,3%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item $X_{2.7}$ tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{2.7}$.

Item $X_{2.8}$ dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara telah bekerja sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang maksimal, dijawab oleh 20 responden (37,7%) dengan jawaban sangat setuju dan 33 responden (62,3%) dengan jawaban setuju. Responden dalam item $X_{2.8}$ tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{2.8}$.

Item $X_{2.9}$ dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara memperhatikan dan tanggap terhadap kebutuhan maupun kepentingan sesama pegawai, dijawab

oleh 12 responden (22,6%) dengan jawaban sangat setuju, 33 responden (62,3%) dengan jawaban setuju dan 8 responden (15,1%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item $X_{2,9}$ tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang ada pada item $X_{2,9}$.

Item $X_{2,10}$ dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara berperilaku yang baik kepada sesama pegawai, dijawab oleh 28 responden (52,8%) dengan jawaban sangat setuju dan 25 responden (47,2%) dengan jawaban setuju. Responden dalam item $X_{2,10}$ tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{2,10}$.

Item $X_{2,11}$ dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara memberikan dukungan kepada sesama pegawai untuk bekerjasama dalam kemajuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri, dijawab oleh 23 responden (43,4%) dengan jawaban sangat setuju dan 30 responden (56,6%) dengan jawaban setuju. Responden dalam item $X_{2,11}$ tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $X_{2,11}$.

Item $X_{2,12}$ dengan pernyataan adanya komunikasi yang baik antar pegawai, dijawab oleh 40 responden (75,5%) dengan jawaban sangat setuju dan 13 responden (24,5%) dengan jawaban setuju. Responden dalam item

X_{2.12} tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{2.12}.

Item X_{2.13} dengan pernyataan adanya dukungan dari seluruh pegawai kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja, dijawab oleh 26 responden (49,1%) dengan jawaban sangat setuju, 26 responden (49,1%) dengan jawaban setuju dan 1 responden (1,9%) dengan jawaban tidak setuju. Responden pada item X_{2.13} tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa sangat setuju pada pernyataan yang terdapat pada item X_{2.13}.

Item X_{2.14} dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara telah ikut aktif memberikan solusi dalam menghadapi suatu masalah, dijawab oleh 9 responden (17,0%) dengan jawaban sangat setuju, 36 responden (67,9%) dengan jawaban setuju, dan 8 responden (15,1%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item X_{2.14} tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{2.14}.

Item X_{2.15} dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara telah memiliki kemauan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dijawab oleh 14 responden (26,4%) dengan jawaban sangat setuju, 35 responden (66,0%) dengan jawaban setuju dan 4 responden (7,5%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item X_{2.15} tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{2.15}.

Item X_{2.16} dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara telah memberikan kepercayaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri, dijawab oleh 9 responden (17,0%) dengan jawaban sangat setuju, 43 responden (81,1%) dengan jawaban setuju dan 1 responden (1,9%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item X_{2.16} tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{2.16}.

Item X_{2.17} dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan tujuan dan nilai-nilai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri, dijawab oleh 7 responden (13,2%) dengan jawaban sangat setuju, 45 responden (84,9%) dengan jawaban setuju dan 1 responden (1,9%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item X_{2.17} tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{2.17}.

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden untuk variabel budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa responden lebih memilih setuju dan sangat setuju pada karakteristik budaya organisasi orientasi terhadap tim. Hal tersebut dapat diartikan bahwa budaya yang ada dan sangat melekat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri adalah orientasi

terhadap tim. Karakteristik orientasi terhadap tim menggambarkan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antar pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

c. Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat 6 item pernyataan yang diajukan kepada 53 responden mengenai variabel motivasi kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil kuesioner, jawaban dari 6 item pernyataan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja Pegawai

No.	Item	Skor Jawaban								Jumlah	
		4		3		2		1		Jumlah	%
		f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Y _{1.1}	40	75,5	13	24,5	0	0	0	0	53	100
2	Y _{1.2}	27	50,9	25	47,2	1	1,9	0	0	53	100
3	Y _{1.3}	37	69,8	16	30,2	0	0	0	0	53	100
4	Y _{1.4}	12	22,6	37	69,8	4	7,5	0	0	53	100
5	Y _{1.5}	6	11,3	43	81,1	4	7,5	0	0	53	100
6	Y _{1.6}	14	26,4	38	71,7	1	1,9	0	0	53	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Keterangan:

Y_{1.1} Bapak/Ibu/Saudara selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan

Y_{1.2} Bapak/Ibu/Saudara selalu bertindak kreatif dan inovatif

Y_{1.3} Bapak/Ibu/Saudara memiliki keinginan untuk bersahabat dengan sesama pegawai

Y_{1.4} Bapak/Ibu/Saudara memilih untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

Y_{1.5} Bapak/Ibu/Saudara memiliki keinginan untuk mempunyai pengaruh dalam lingkungan kerja

Y_{1.6} Bapak/Ibu/Saudara selalu menjaga reputasi untuk mempertahankan posisi atau jabatan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk item Y_{1.1} dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan, terdapat 40 responden (75,4%) menjawab sangat setuju dan 13 responden (24,5%) menjawab setuju. Responden dalam item Y_{1.1} tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu mayoritas responden merasa sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item X_{2.1}.

Item Y_{1.2} dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara selalu bertindak kreatif dan inovatif, dijawab oleh 27 responden (50,9%) dengan jawaban sangat setuju, 25 responden (47,2%) dengan jawaban setuju, dan 1 responden (1,9%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item Y_{1.2} tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item Y_{1.2}.

Item Y_{1.3} dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara memiliki keinginan untuk bersahabat dengan sesama pegawai, dijawab oleh 37 responden (69,8%) dengan jawaban sangat setuju dan 16 responden (30,2%) dengan

jawaban setuju. Responden dalam item $Y_{1.3}$ tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $Y_{1.3}$.

Item $Y_{1.4}$ dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara memilih untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, dijawab oleh 12 responden (22,6%) dengan jawaban sangat setuju, 37 responden (69,8%) dengan jawaban setuju dan 4 responden (7,5%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item $Y_{1.4}$ tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat pada item $Y_{1.4}$.

Item $Y_{1.5}$ dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara memiliki keinginan untuk mempunyai pengaruh dalam lingkungan kerja, dijawab oleh 6 responden (11,3%) dengan jawaban sangat setuju, 43 responden (81,1%) dengan jawaban setuju dan 4 responden (7,5%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item $Y_{1.5}$ tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat dalam item $Y_{1.5}$.

Item $Y_{1.6}$ dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara selalu menjaga reputasi untuk mempertahankan posisi atau jabatan, dijawab oleh 14 responden (26,4%) dengan jawaban sangat setuju, 38 responden (71,7%) dengan jawaban setuju dan 1 responden (1,9%) dengan jawaban tidak setuju. Responden dalam item $Y_{1.6}$ tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan yang terdapat dalam item $Y_{1.6}$.

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban setuju dan sangat setuju pada motivasi berprestasi. Hal tersebut berarti bahwa responden dalam hal ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri memiliki motivasi untuk berprestasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi berprestasi pegawai menggambarkan bahwa pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan selalu bertindak kreatif serta inovatif dalam melakukan pekerjaannya.

2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Sesuai hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 16.0 *for Windows*, maka didapatkan hasil koefisien korelasi (R) sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Regresi Berganda	.722 ^a	.521	.502
Regresi Sederhana (Gaya Kepemimpinan (X_1))	.672 ^a	.451	.440
Regresi Sederhana (Budaya Organisasi (X_2))	.660 ^a	.436	.425

Sumber: Data primer diolah, 2016

Diketahui nilai koefisien korelasi (R) pada model regresi linier berganda yaitu sebesar 0,722 yang berarti bahwa hubungan antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan variabel dependen (Y) dapat diinterpretasikan termasuk dalam kategori kuat. Nilai

Koefisien korelasi (R) pada model regresi sederhana variabel gaya kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 0,672 yang berarti bahwa hubungan antara variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dengan variabel dependen (Y) dapat diinterpretasikan termasuk dalam kategori kuat. Nilai koefisien korelasi (R) pada model regresi sederhana variabel budaya organisasi (X_2) yaitu sebesar 0,660 yang berarti bahwa hubungan antara variabel independen budaya organisasi (X_2) dengan variabel dependen (Y) dapat diinterpretasikan termasuk dalam kategori kuat. Berdasarkan hasil interpretasi data tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi seluruh variabel dinyatakan kuat.

Variabel gaya kepemimpinan terdiri dari dua karakteristik gaya kepemimpinan, yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan. Variabel budaya organisasi terdiri dari tujuh macam karakteristik yang berbeda. Untuk mengetahui hasil analisis koefisien korelasi dari masing-masing karakteristik dari variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi Karakteristik Gaya Kepemimpinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Regresi Sederhana (Perilaku Tugas)	.354 ^a	.125	.108
Regresi Sederhana (Perilaku Hubungan)	.758 ^a	.574	.566

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi perilaku tugas yaitu sebesar 0,354 yang berarti hubungan gaya kepemimpinan perilaku tugas terhadap motivasi kerja pegawai dapat diinterpretasikan dalam kategori rendah. Nilai koefisien korelasi perilaku hubungan yaitu sebesar 0,758, yang berarti bahwa hubungan gaya kepemimpinan perilaku hubungan dan

motivasi kerja pegawai dapat diinterpretasikan dalam kategori kuat. Berdasarkan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan perilaku hubungan lebih memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan perilaku hubungan lebih dominan dan lebih memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi Karakteristik Budaya Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Regresi Sederhana (Inovasi dan Pengambilan resiko)	.260 ^a	.067	.049
Regresi Sederhana (Perhatian Terhadap Detail)	.202 ^a	.041	.022
Regresi Sederhana (Orientasi Terhadap Hasil)	.227 ^a	.052	.033
Regresi Sederhana (Orientasi Terhadap Individu)	.321 ^a	.103	.085
Regresi Sederhana (Orientasi Terhadap Tim)	.568 ^a	.323	.310
Regresi Sederhana (Agresivitas)	.715 ^a	.512	.502
Regresi Sederhana (Stabilitas)	.524 ^a	.274	.260

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, dan orientasi terhadap individu masing-masing memiliki nilai 0,260, 0,202, 0,227, dan 0,321 yang dapat diinterpretasikan dalam kategori rendah. Nilai koefisien korelasi orientasi terhadap tim dan stabilitas masing-masing memiliki nilai 0,568 dan 0,524 yang dapat diinterpretasikan dalam kategori cukup kuat.

Nilai koefisien korelasi dari agresivitas sebesar 0,715 yang dapat diinterpretasikan dalam kategori kuat.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik budaya organisasi yang lebih dominan dan lebih memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri adalah orientasi terhadap tim. Kuatnya nilai koefisien korelasi orientasi terhadap tim dengan motivasi kerja pegawai dapat menggambarkan bahwa dengan adanya kerjasama, hubungan yang baik dan komunikasi yang baik antar pegawai akan berhubungan dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.

3. Hasil Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk memprediksi besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y). Hasil uji regresi linier berganda akan ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.825	2.682		.308	.760
X1	.228	.076	.410	2.983	.004
X2	.158	.058	.373	2.714	.009

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0,825 + 0,228 X_1 + 0,158 X_2$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai yang nilainya akan diprediksi oleh gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2)

α = Konstanta yang berarti apabila tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai (Y), maka besarnya α adalah 0,825 skala ukur, diartikan bahwa motivasi kerja pegawai akan mengalami kenaikan jika tidak terdapat variabel bebas yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

β_1 = Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,228 yang berarti motivasi kerja akan meningkat untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (gaya kepemimpinan). Berdasarkan hal tersebut dapat, diartikan bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

β_2 = Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,158 yang berarti motivasi akan meningkat untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (budaya organisasi).

Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Jika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai.

4. Hasil Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pada penelitian ini, uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (secara masing-masing) terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil dari uji regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X_1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.507	2.767		.906	.369
Gaya Kepemimpinan	.373	.058	.672	6.472	.000

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui persamaan regresi linier sederhana variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,507 + 0,373 X$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Y = Variabel dependen yang nilainya akan diprediksi oleh variabel independen. Pada penelitian ini variabel dependen adalah motivasi kerja pegawai (Y) yang nilainya akan diprediksi oleh variabel dependen gaya kepemimpinan (X_1).

a = Konstanta yang berarti apabila tidak terdapat variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) yang mempengaruhi variabel dependen motivasi kerja pegawai, maka besar a adalah 2,507 skala ukur yang artinya bahwa motivasi kerja pegawai akan mengalami kenaikan jika tidak terdapat variabel independen yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

b = Koefisien regresi (b) sebesar 0,373 yang berarti variabel dependen (motivasi kerja pegawai) akan meningkat untuk setiap penambahan 1 satuan X (gaya kepemimpinan). Maka dapat disimpulkan apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya yang dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi tersebut, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai dan

apabila gaya kepemimpinan meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja pegawai.

b. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi (X_2) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.059	2.445		2.069	.044
Budaya Organisasi	.280	.045	.660	6.282	.000

Sumber: Data primer dilah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui persamaan regresi linier sederhana variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,059 + 0,280 X$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Y=Variabel dependen yang nilainya akan diprediksi oleh variabel independen. Pada penelitian ini variabel dependen adalah motivasi kerja pegawai (Y) yang nilainya akan diprediksi oleh variabel dependen budaya organisasi (X_2).

a= Konstanta yang berarti apabila tidak terdapat variabel independen budaya organisasi (X_2) yang mempengaruhi variabel dependen motivasi kerja pegawai, maka besar α adalah 5,059 skala ukur yang artinya bahwa motivasi kerja pegawai akan mengalami kenaikan jika tidak terdapat variabel independen yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

b= Koefisien regresi (b) sebesar 0,280 yang berarti variabel dependen (motivasi kerja pegawai) akan meningkat untuk setiap penambahan 1 satuan X (budaya organisasi). Maka dapat disimpulkan apabila budaya organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya yang dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi tersebut, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai dan apabila budaya organisasi meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja pegawai.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan salah satu alat yang dapat dijadikan pengukuran suatu variabel yang berpengaruh, artinya yaitu dengan melihat besaran nilai determinasi maka akan diketahui besarnya nilai kontribusi pengaruh dari variabel X terhadap Y. Besarnya nilai kontribusi variabel X yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel Y yaitu motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini dapat diketahui berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Regresi Berganda	.722 ^a	.521	.502
Regresi Sederhana (Gaya Kepemimpinan (X_1))	.672 ^a	.451	.440
Regresi Sederhana (Budaya Organisasi (X_2))	.660 ^a	.436	.425

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang dapat dilihat pada tabel di atas, maka diperoleh hasil koefisien determinasi (R^2) pada regresi berganda sebesar 0,521. Hal tersebut berarti bahwa sebesar 52,1% dari variabel motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sebesar 47,9% dari variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,451. Hal tersebut berarti bahwa sebesar 45,1% dari variabel motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, sedangkan sebesar 54,9% dari motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain. Jika dilihat dari hasil uji regresi sederhana pada variabel budaya organisasi (X_2), maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,436. Hal tersebut berarti bahwa sebesar 43,6% dari variabel motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sebesar 56,4% dari variabel motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

E. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian yang penting dalam sebuah penelitian. Kegunaan utama dari pengujian hipotesis adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat atau dirumuskan sebelumnya oleh peneliti. Berdasarkan pengujian dan pengolahan data, hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas (X) secara keseluruhan terhadap variabel terikat (Y). Pengujian simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, atau dengan kata lain model yang digunakan tepat atau tidak tepat. Jika hasil dari uji F signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, tetapi jika hasil dari uji F tidak signifikan maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal tersebut dapat juga dijelaskan sebagai berikut:

H_0 = Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama tidak dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.

H_1 = Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan dari variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y):

Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	85.752	2	42.876	27.240	.000 ^a
Berganda	78.701	50	1.574		
Total	164.453	52			

Regresi Sederhana (X ₁)	Regression Residual Total	74.159 90.293 164.453	1 51 52	74.159 1.770	41.887	.000 ^a
Regresi Sederhana (X ₁)	Regression Residual Total	71.741 92.712 164.453	1 51 52	71.741 1.818	39.464	.000 ^a

Sumber: *Data primer diolah, 2016*

Berdasarkan hasil Uji F (Simultan), diketahui nilai F_{hitung} pada masing-masing model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil regresi linier berganda diketahui nilai F_{hitung} sebesar 27,240, sedangkan nilai F_{tabel} berdasarkan tabel frekuensi F pada derajat bebas (df_1 2 dan df_2 50) sebesar 3,182. Diketahui karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,240 > 3,182$) dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka model analisis regresi dalam penelitian ini signifikan.
- b. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui nilai F_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 41,887 dan variabel budaya organisasi (X₂) sebesar 39,464, sedangkan nilai F_{tabel} berdasarkan tabel frekuensi F pada derajat bebas (df_1 1 dan df_2 51) sebesar 4,030. Diketahui karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,887 > 4,030$ dan $39,464 > 4,030$) serta nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka model analisis regresi dalam penelitian ini signifikan.

Berdasarkan hasil interpretasi dari masing-masing model regresi di atas, keseluruhan model regresi memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X₁) dan budaya

organisasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel bebas motivasi kerja pegawai (Y).

2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas (X) secara parsial atau individu terhadap variabel terikat (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Hal tersebut dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis secara parsial dari variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y):

Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
Regresi Berganda	(Constant)	.825	2.682		.308	.760
	X1	.228	.076	.410	2.983	.004
	X2	.158	.058	.373	2.714	.009
Regresi Sederhana (X_1)	(Constant)	2.507	2.767		.906	.369
	X1	.373	.058	.672	6.472	.000
Regresi Sederhana (X_2)	(Constant)	5.059	2.445		2.069	.044
	X2	.280	.045	.660	6.282	.000

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diketahui nilai t_{hitung} pada masing-masing model regresi adalah sebagai berikut:

Regresi Linier Berganda

- Berdasarkan hasil regresi linier berganda diketahui nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2,983, sedangkan nilai t_{tabel}

berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 50 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,67591. Diketahui karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,983 > 1,67591$) serta nilai dari signifikansi t variabel X_1 $0,004 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- b. Berdasarkan hasil regresi linier berganda diketahui t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 2,714, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 50 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,67591. Diketahui karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,714 > 1,67591$) serta nilai dari signifikansi $0,009 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Regresi Linier Sederhana

- a. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 6,472, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 51 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,67528. Diketahui karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,472 > 1,67528$) serta nilai dari signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 6,282, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 51 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,67528. Diketahui karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,282 > 1,67528$) serta nilai dari signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil interpretasi dari masing-masing model regresi di atas, keseluruhan model regresi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat motivasi kerja pegawai (Y) dan variabel bebas budaya organisasi (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat motivasi kerja pegawai (Y).

Jika berdasarkan hasil keseluruhan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial. Variabel bebas yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap variabel terikat adalah gaya kepemimpinan (X_1). Hal tersebut dikarenakan variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien β dan t_{hitung} paling besar jika dibandingkan dengan variabel bebas budaya organisasi (X_2).

Untuk mengetahui karakteristik dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji t) Pada Karakteristik Variabel Gaya Kepemimpinan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
Regresi Sederhana (perilaku tugas)	(Constant)	12.700	2.849		4.457	.000
	X1.1	.318	.118	.354	2.703	.009
Regresi Sederhana (perilaku hubungan)	(Constant)	3.619	2.026		1.786	.080
	X1.2	.705	.085	.758	8.297	.000

Sumber: Data primer diolah, 2016

- a. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui t_{hitung} karakteristik gaya kepemimpinan perilaku tugas sebesar 2,703, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 51 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,67528. Diketahui karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,703 > 1,67528$) serta nilai dari signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui t_{hitung} karakteristik gaya kepemimpinan perilaku hubungan sebesar 8,297, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 51 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,67528. Diketahui karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,297 > 1,67528$) serta nilai dari signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil interpretasi tersebut dapat diketahui bahwa karakteristik gaya kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai. Diketahui karena gaya kepemimpinan perilaku hubungan memiliki nilai β dan t_{hitung} paling besar, maka gaya kepemimpinan perilaku hubungan merupakan yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa responden atau pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri menilai bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas merupakan perilaku hubungan.

Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial (Uji t) Pada Karakteristik Variabel Budaya Organisasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
Regresi Sederhana (inovasi dan pengambilan resiko)	(Constant)	17.033	1.758		9.687	.000
	X2.1	.520	.271	.260	1.920	.061
Regresi Sederhana (perhatian terhadap detail)	(Constant)	17.829	1.743		10.226	.000
	X2.2	.209	.142	.202	1.476	.146
Regresi Sederhana (orientasi terhadap hasil)	(Constant)	17.118	1.972		8.683	.000
	X2.3	.508	.305	.227	1.666	.102
Regresi Sederhana (orientasi terhadap individu)	(Constant)	15.890	1.869		8.501	.000
	X2.4	.680	.281	.321	2.420	.019
Regresi Sederhana (orientasi terhadap tim)	(Constant)	11.214	1.869		6.001	.000
	X2.5	.860	.174	.568	4.933	.000
Regresi Sederhana (Agresivitas)	(Constant)	12.680	1.067		11.880	.000
	X2.6	1.240	.170	.715	7.309	.000
Regresi Sederhana (Stabilitas)	(Constant)	11.469	2.040		5.622	.000
	X2.7	1.422	.324	.524	4.390	.000

Sumber: Data primer diolah, 2016

- a. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui t_{hitung} karakteristik inovasi dan pengambilan resiko sebesar 1,920, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 51 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,67528. Diketahui karena $t_{hitung} >$

- t_{tabel} ($1,920 > 1,67528$) serta nilai dari signifikansi $0,061 > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui t_{hitung} karakteristik perhatian terhadap detail sebesar 1,476, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 51 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,67528. Diketahui karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($1,476 < 1,67528$) serta nilai dari signifikansi $0,146 > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- c. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui t_{hitung} karakteristik orientasi terhadap hasil sebesar 1,666, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 51 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,67528. Diketahui karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($1,666 < 1,67528$) serta nilai dari signifikansi $0,102 > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- d. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui t_{hitung} karakteristik orientasi terhadap individu sebesar 2,420, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 51 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,67528. Diketahui karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,420 > 1,67528$) serta nilai dari signifikansi $0,019 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- e. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui t_{hitung} karakteristik orientasi terhadap tim sebesar 4,933, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 51 dan taraf signifikansi sebesar 0,05

diperoleh nilai sebesar 1,67528. Diketahui karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,933 > 1,67528$) serta nilai dari signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- f. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui t_{hitung} karakteristik agresivitas sebesar 7,309, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 51 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,67528. Diketahui karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,309 > 1,67528$) serta nilai dari signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- g. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui t_{hitung} karakteristik stabilitas sebesar 4,390, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t pada derajat bebas df 51 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai sebesar 1,67528. Diketahui karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,390 > 1,67528$) serta nilai dari signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil interpretasi di atas, dapat dilihat bahwa karakteristik inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, dan orientasi terhadap hasil tidak signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Sedangkan karakteristik orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Jika dilihat dari hasil β dan nilai t_{hitung} yang paling besar, maka karakteristik agresivitas merupakan budaya organisasi yang paling melekat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri. Hal tersebut berarti bahwa keaktifan dan semangat kerja yang

dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Suatu organisasi baik organisasi publik maupun organisasi bisnis dalam mencapai tujuan organisasinya memerlukan peran serta yang tinggi dari para pegawainya. Pegawai dalam suatu organisasi publik harus memiliki kemauan dan motivasi yang kuat dari dalam diri untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja pegawai dapat diciptakan atau dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penelitian ini mencoba membahas dan menganalisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri. Peneliti menetapkan dua variabel pengukuran yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri, diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, kedua variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri dapat terbentuk melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan motivasi serta dorongan kepada seluruh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, motivasi juga dapat dibentuk melalui budaya organisasi yang ada dan dijalankan oleh semua pegawai. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tepat dan sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh seluruh pegawai akan membantu pegawai dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi untuk berprestasi.

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri, pola perilaku atau gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin lebih berpengaruh besar pada motivasi kerja dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat nilai-nilai, keadaan maupun kebiasaan yang menjadi budaya pada suatu organisasi. Budaya organisasi harus dibentuk dan ditekankan lagi agar mampu memberikan dorongan maupun motivasi yang lebih kuat bagi para pegawainya dalam bekerja serta meraih prestasi.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kota Kediri memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Jika gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat diterima dengan baik oleh seluruh pegawai, maka dengan sendirinya pemimpin tersebut akan mendapatkan dukungan penuh dari seluruh pegawai, sehingga akan tercipta suatu hubungan kerja yang harmonis yang dapat memacu terciptanya motivasi kerja yang tinggi.

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan yang berperilaku tugas dan gaya kepemimpinan berperilaku hubungan. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada seluruh pegawai, sebagian besar pegawai lebih memilih dan menilai bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas cenderung kearah gaya kepemimpinan perilaku hubungan. Berdasarkan pengujian korelasi dan parsial yang dilakukan pada masing-masing karakteristik gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri terbukti menggunakan perilaku hubungan. Hal tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan perilaku hubungan apabila diterapkan oleh Kepala Dinas akan dapat menumbuhkan motivasi-motivasi kerja pada pegawai. Gaya kepemimpinan yang berperilaku hubungan merupakan gaya kepemimpinan yang lebih

menekankan pada komunikasi dua arah dan lebih menekankan hubungan antar pegawai dari pada menekankan pada tugas. Kedua tipe gaya kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan yang telah dijadikan dalam sebuah konsep gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri mempunyai pengaruh dan mampu memberikan motivasi pada para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Thoha (2001:137) bahwa hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sangat erat, gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinvana (2011) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya”. Hasil penelitian Sinvana menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budianto (2007) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Karyawan PT. Bindang Mandiri Raya)” juga mendukung bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa budaya organisasi secara parsial atau individu memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada pada Dinas Kependudukans dan Pencatatan Sipil Kota Kediri memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Indikator dalam variabel budaya organisasi terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas. Jika budaya organisasi tercipta dan berjalan tetap searah serta dapat dijadikan komitmen dan nilai-nilai yang dimiliki oleh pegawai, maka budaya yang ada pada suatu organisasi akan dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Budaya organisasi yang dominan melekat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri adalah orientasi terhadap tim. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui uji parsial masing-masing karakteristik budaya organisasi. Hasil uji parsial tersebut menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi yaitu orientasi terhadap tim memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja pegawai. Orientasi terhadap tim menunjukkan bahwa adanya kerjasama yang tinggi dan komunikasi yang baik antar pegawai. Adanya orientasi terhadap tim yang tinggi maka akan mempermudah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri mencapai tujuan organisasinya.

Selain orientasi terhadap tim, karakteristik budaya organisasi yang melekat dan juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai yaitu orientasi terhadap individu, agresivitas, dan juga stabilitas. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Kediri memiliki budaya organisasi yang kuat, yang dapat digambarkan melalui adanya

sikap menghargai kepentingan antar pegawai, adanya semangat kerja yang tinggi untuk meraih prestasi, dan juga komitmen yang tinggi dari pegawai terhadap organisasi. Budaya organisasi yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri apabila diterapkan akan mempermudah motivasi-motivasi kerja pada diri pegawai dapat tercipta, mengingat budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi organisasi maupun para anggota organisasinya untuk berprestasi.

Hasil dari penelitian ini diperkuat dengan pendapat Kotter dan Hesse (2006:18) yang menyatakan bahwa budaya organisasi sering membantu kinerja karyawan dan menciptakan tingkat motivasi yang tidak biasa, yang membuat karyawan merasa nyaman atau cocok dengan lingkungan kerja, merasa memiliki komitmen, loyal, dan membuat orang bekerja lebih keras, serta menganggap bekerja sebagai sesuatu yang menarik. Selain itu, hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andrianto (2009) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai. Budaya organisasi merupakan bagian penting dari organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu, meskipun pengaruh budaya organisasi sangat kuat dalam memberikan pengaruh pada motivasi kerja pegawai, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri perlu meningkatkan penerapan dan pengimplementasian budaya organisasinya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,240, sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,182. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $27,240 > 3,182$, yang berarti menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 6,472 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,67528, sedangkan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

3. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 6,282 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,67528, sedangkan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki beberapa saran, antara lain:

1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri perlu untuk menerapkan gaya kepemimpinan perilaku hubungan, mengingat berdasarkan hasil penelitian perilaku hubungan merupakan gaya kepemimpinan yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Kepala Dinas harus lebih melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan juga memberikan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika Kepala Dinas mampu menerapkan gaya kepemimpinan perilaku hubungan yang sesuai dengan keadaan lingkungan organisasi dan juga keadaan pegawai, maka para pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berprestasi dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasinya.
2. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri perlu menciptakan budaya organisasi yang kuat, yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Mengingat orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas merupakan karakteristik budaya organisasi yang mempengaruhi

motivasi kerja pegawai secara signifikan, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri harus mempertahankan budaya tersebut. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri juga harus memperkuat dan memperhatikan karakteristik budaya organisasi yang lain, seperti inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, dan juga orientasi terhadap hasil. Jika organisasi mampu menciptakan budaya yang kuat, maka akan membantu seluruh pegawai termotivasi untuk menyatukan persepsi, pikiran dan perilaku untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasinya.

3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lainnya yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2016. *Kediri Dalam Angka 2015*, (online), (www.kedirikota.go.id/detail/KediriDalamAngka/2015/12/29/2/36/323/KE-DIRI%20DALAM%20ANGKA%202015.html), diakses pada 07 Maret 2016)
- Andrianto, M Rohmad S. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan: Penelitian pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Tidak Diterbitkan.
- Ardana, dkk. 2013. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budianto, Bagus. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Studi pada Karyawan PT. Bintang Mandiri Raya*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Tidak Diterbitkan.
- Budiyanto, Eko. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bungin, Burhan. 2002. *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Gurajati, Damodar. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2001. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hamidi. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajeme: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey dan Blanchard. 1986. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Kotter, John P., Heskett, James L. 2006. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Penerjemah: Susi Diah Hardaniati, Uyung Sulaksana. Jakarta: Saga.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kriyanto, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Kusdi. 2013. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nazir, Mohammad. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangewa, Maharuddin. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Walikota Kediri Nomor 30 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
- Peraturan Walikota Kediri Nomor 64 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
- Reksohadiprojo, Sukanto. 1986. *Organisasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Rewansyah, Asmawi. 2011. *Kepemimpinan dalam Pelayanan Publik*. Jakarta: STIA-LAN.
- Rivai dan Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephan P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- _____. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi: Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS Vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sholehuddin. 2008. *Kepemimpinan Pemuda Dalam Berbagai Perspektif*. Tangerang: PT. Nusantara Lestari Ceria Pratama.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Singarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sinvana, Sindy Charismia. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja: Studi pada Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Tidak Diterbitkan.
- Soetopo, Hendayat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto, Wasty. 1995. *Metodologi Penelitian Sosial Pendidikan: Aplikasi Metode Kuantitatif dan Statistika dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2009. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press.
- Widjaja, A.W. 1986. *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan: Edisi Pertama*. Jakarta: Akademika Pressindo.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulk, Gary. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara
Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi saya sebagai salah satu syarat kelulusan dan memperoleh gelar Sarjana (SI) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri)**” saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan mengisi kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan dan pernyataan yang tersedia.

Mengingat penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik, maka saya menjamin kerahasiaan identitas responden dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan tidak dinilai benar atau salah. Bapak/Ibu/Saudara bebas memberikan jawaban sesuai dengan apa yang dirasakan.

Setiap jawaban merupakan bantuan yang tidak ternilai besarnya bagi keberhasilan penelitian ini. Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Desy Puspitasari

A. IDENTITAS PEGAWAI

Isilah dan berilah tanda (X) pada jawaban yang paling sesuai dengan data pribadi Bapak/Ibu/Saudara

Nomor Responden :(Diisi oleh peneliti)

Nama :(Boleh tidak diisi)

Bagian/Bidang Pekerjaan :

Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan

1. Usia:

- a. < 30 Tahun b. 30 - 40 Tahun c. > 40 Tahun

2. Lama bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri:

- a. < 1 Tahun b. 1 Tahun s/d 3 c. > 3 Tahun
Tahun

3. Pendidikan Terakhir:

- a. SD c. SMA e. Sarjana
b. SMP d. Diploma f. Pasca Sarjana

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara rasakan selama bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri.
- Untuk pengisian pilihan jawaban yang telah sesuai, berilah tanda centang (√) pada kolom yang ada.
- Apabila terjadi kesalahan pengisian, maka berilah tanda (=) pada kotak yang salah. Kemudian diganti dengan tanda centang pada jawaban yang benar menurut anda.
- Keterangan penilaian:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

C. PERTANYAAN KUESIONER

No	PERNYATAAN VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh Dinas kepada anda				
2.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara menjelaskan setiap tugas yang harus anda kerjakan				
3.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara				

	mengkoordinasikan pelaksanaan tugas anda				
4.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara memberikan sistem kerja kepada anda				
5.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara menetapkan batas waktu dalam penyelesaian tugas anda				
6.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara memberikan penjelasan tentang arahan cara melakukan tugas anda				
7.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara meminta laporan pelaksanaan tugas anda				
8.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara menerapkan sanksi/ hukuman dalam rangka pengawasan tugas				
PERILAKU HUBUNGAN		SS	S	TS	STS
9.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara menghargai ide-ide anda				
10.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara memberikan sikap yang penuh perhatian kepada anda				
11.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara melibatkan partisipasi anda dalam pengambilan keputusan untuk tujuan bersama				
12.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara menekankan adanya kerja sama tim untuk tercapainya tujuan bersama				
13.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara ikut terlibat dalam penyelesaian konflik internal Dinas				
14.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara menyediakan waktu untuk mendengarkan segala keluhan anda				
15.	Pemimpin Bapak/ Ibu/ Saudara memberikan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi				

No	PERNYATAAN VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X2)	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
INOVASI DAN PENGAMBILAN RESIKO		SS	S	TS	STS
16.	Bapak/ Ibu/ Saudara memiliki kesempatan untuk menciptakan kemampuan yang belum anda miliki				
17.	Bapak/ Ibu/ Saudara memiliki kebebasan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan				
PERHATIAN TERHADAP DETAIL		SS	S	TS	STS
18.	Bapak/ Ibu/ Saudara bekerja dengan meminimalisir kesalahan sehingga hasil yang dicapai optimal				
19.	Bapak/ Ibu/ Saudara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ada pada Dinas				
20.	Bapak/ Ibu/ Saudara selalu tanggap terhadap terhadap adanya masalah				
21.	Bapak/ Ibu/ Saudara menawarkan keputusan yang diambil sesuai data lengkap yang ada				
ORIENTASI TERHADAP HASIL		SS	S	TS	STS
22.	Bapak/ Ibu/ Saudara lebih mengutamakan hasil kerja yang dicapai dari pada metode yang digunakan				
23.	Bapak/ Ibu/ Saudara telah bekerja sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang maksimal				
ORIENTASI TERHADAP INDIVIDU		SS	S	TS	STS
24.	Bapak/ Ibu/ Saudara memperhatikan dan tanggap terhadap kebutuhan maupun				

	kepentingan sesama pegawai				
25.	Bapak/ Ibu/ Saudara berperilaku yang baik kepada sesama pegawai				
ORIENTASI TERHADAP TIM		SS	S	TS	STS
26.	Bapak/ Ibu/ Saudara memberikan dukungan kepada sesama pegawai untuk bekerjasama dalam kemajuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri				
27.	Adanya komunikasi yang baik antar pegawai				
28.	Adanya dukungan dari seluruh pegawai kepada Bapak/ Ibu/ Saudara untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja				
AGRESIVITAS		SS	S	TS	STS
29.	Bapak/ Ibu/ Saudara telah ikut aktif memberikan solusi dalam menghadapi suatu masalah				
30.	Bapak/ Ibu/ Saudara telah memiliki kemauan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan				
STABILITAS		SS	S	TS	STS
31.	Bapak/ Ibu/ Saudara telah memberikan kepercayaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri				
32.	Bapak/ Ibu/ Saudara memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan tujuan dan nilai-nilai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri				

No	PERNYATAAN VARIABEL MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Y1)	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
KEBUTUHAN PRESTASI		SS	S	TS	STS
33.	Bapak/ Ibu/ Saudara selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan				
34.	Bapak/ Ibu/ Saudara selalu bertindak kreatif dan inovatif dalam bekerja				
KEBUTUHAN AFILIASI		SS	S	TS	STS
35.	Bapak/ Ibu/ Saudara memiliki keinginan untuk bersahabat dengan sesama pegawai				
36.	Bapak/ Ibu/ Saudara memilih untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan				
KEBUTUHAN KEKUASAAN		SS	S	TS	STS
37.	Bapak/ Ibu/ Saudara memiliki keinginan untuk mempunyai pengaruh dalam lingkungan kerja				
38.	Bapak/ Ibu/ Saudara selalu menjaga reputasi untuk mempertahankan posisi atau jabatan				

Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	11.3	11.3	11.3
Setuju	34	64.2	64.2	75.5
Sangat Setuju	13	24.5	24.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.7	5.7	5.7
Setuju	38	71.7	71.7	77.4
Sangat Setuju	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.7	5.7	5.7
Setuju	42	79.2	79.2	84.9
Sangat Setuju	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.2	13.2	13.2
Setuju	42	79.2	79.2	92.5
Sangat Setuju	4	7.5	7.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuu	13	24.5	24.5	24.5
	Setuju	35	66.0	66.0	90.6
	Sangat Setuju	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	22	41.5	41.5	41.5
	Setuju	23	43.4	43.4	84.9
	Sangat Setuju	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	20.8	20.8	20.8
	Setuju	36	67.9	67.9	88.7
	Sangat Setuju	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tida Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	36	67.9	67.9	69.8
	Sangat Setuju	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	11.3	11.3	11.3
Setuju	32	60.4	60.4	71.7
Sangat Setuju	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	52.8	52.8	52.8
Sangat Setuju	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	30	56.6	56.6	56.6
Sangat Setuju	23	43.4	43.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	30.2	30.2	30.2
Sangat Setuju	37	69.8	69.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	54.7	54.7	54.7
Sangat Setuju	24	45.3	45.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.5	7.5	7.5
Setuju	35	66.0	66.0	73.6
Sangat Setuju	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	66.0	66.0	66.0
Sangat Setuju	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Setuju	38	71.7	71.7	75.5
Sangat Setuju	13	24.5	24.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	39	73.6	73.6	75.5
Sangat Setuju	13	24.5	24.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	34	64.2	64.2	66.0
Sangat Setuju	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	5.7
	Setuju	40	75.5	75.5	81.1
	Sangat Setuju	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	22.6	22.6	22.6
	Setuju	34	64.2	64.2	86.8
	Sangat Setuju	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	35.8	35.8	35.8
	Setuju	23	43.4	43.4	79.2
	Sangat Setuju	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	11.3	11.3	11.3
	Setuju	39	73.6	73.6	84.9
	Sangat Setuju	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	33	62.3	62.3	62.3
Sangat Setuju	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.1	15.1	15.1
Setuju	33	62.3	62.3	77.4
Sangat Setuju	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	47.2	47.2	47.2
Sangat Setuju	28	52.8	52.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	30	56.6	56.6	56.6
Sangat Setuju	23	43.4	43.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	13	24.5	24.5	24.5
Sangat Setuju	40	75.5	75.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	26	49.1	49.1	50.9
	Sangat Setuju	26	49.1	49.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.1	15.1	15.1
	Setuju	36	67.9	67.9	83.0
	Sangat Setuju	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.5	7.5	7.5
	Setuju	35	66.0	66.0	73.6
	Sangat Setuju	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	43	81.1	81.1	83.0
	Sangat Setuju	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	45	84.9	84.9	86.8
Sangat Setuju	7	13.2	13.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	13	24.5	24.5	24.5
Sangat Setuju	40	75.5	75.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	25	47.2	47.2	49.1
Sangat Setuju	27	50.9	50.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	30.2	30.2	30.2
Sangat Setuju	37	69.8	69.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.5	7.5	7.5
Setuju	37	69.8	69.8	77.4
Sangat Setuju	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.5	7.5	7.5
Setuju	43	81.1	81.1	88.7
Sangat Setuju	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	38	71.7	71.7	73.6
Sangat Setuju	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		SKOR_TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.305 [*]
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	53
X1.2	Pearson Correlation	.321 [*]
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	53
X1.3	Pearson Correlation	.383 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	53
X1.4	Pearson Correlation	.403 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	53
X1.5	Pearson Correlation	.380 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	53
X1.6	Pearson Correlation	.483 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.7	Pearson Correlation	.345 [*]
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	53
X1.8	Pearson Correlation	.376 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	53
X1.9	Pearson Correlation	.523 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.10	Pearson Correlation	.469 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.11	Pearson Correlation	.313 [*]
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	53
X1.12	Pearson Correlation	.569 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

X1.13	Pearson Correlation	.361**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	53
X1.14	Pearson Correlation	.414**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	53
X1.15	Pearson Correlation	.357**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	53
SKOR_TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	15

Correlations

		SKOR_TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.2	Pearson Correlation	.440**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	53
X2.3	Pearson Correlation	.384**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	53
X2.4	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.5	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.6	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.7	Pearson Correlation	.438**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	53
X2.8	Pearson Correlation	.276 [^]
	Sig. (2-tailed)	.045
	N	53
X2.9	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.10	Pearson Correlation	.303 [^]
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	53
X2.11	Pearson Correlation	.377**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	53
X2.12	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

X2.13	Pearson Correlation	.395**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	53
X2.14	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.15	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.16	Pearson Correlation	.388**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	53
X2.17	Pearson Correlation	.334*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	53
SKOR_TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	17

Correlations

		SKOR_TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.2	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.3	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.4	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.5	Pearson Correlation	.501**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
Y1.6	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
SKOR_TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	6

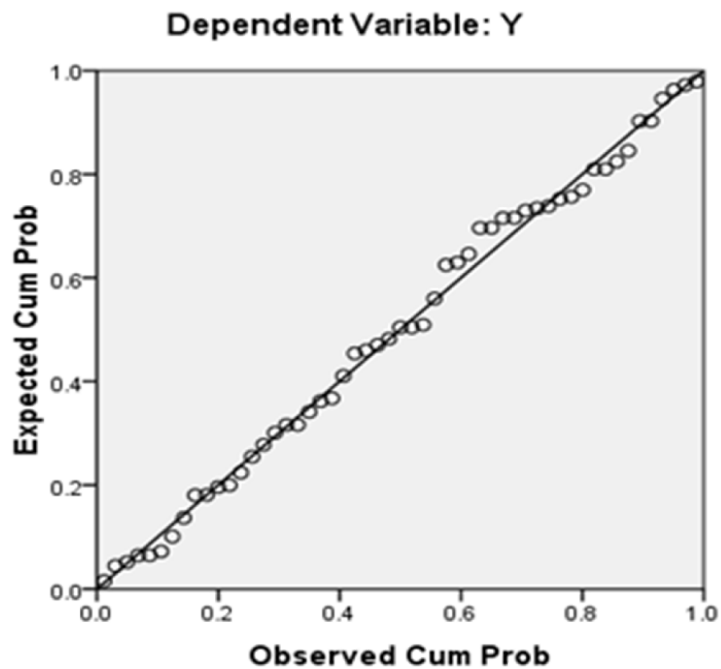
Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik Regresi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		53	53	53
Normal Parameters ^a	Mean	47.87	54.77	20.38
	Std. Deviation	3.199	4.200	1.778
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.143	.152
	Positive	.126	.089	.137
	Negative	-.139	-.143	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		1.013	1.042	1.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.257	.227	.174

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



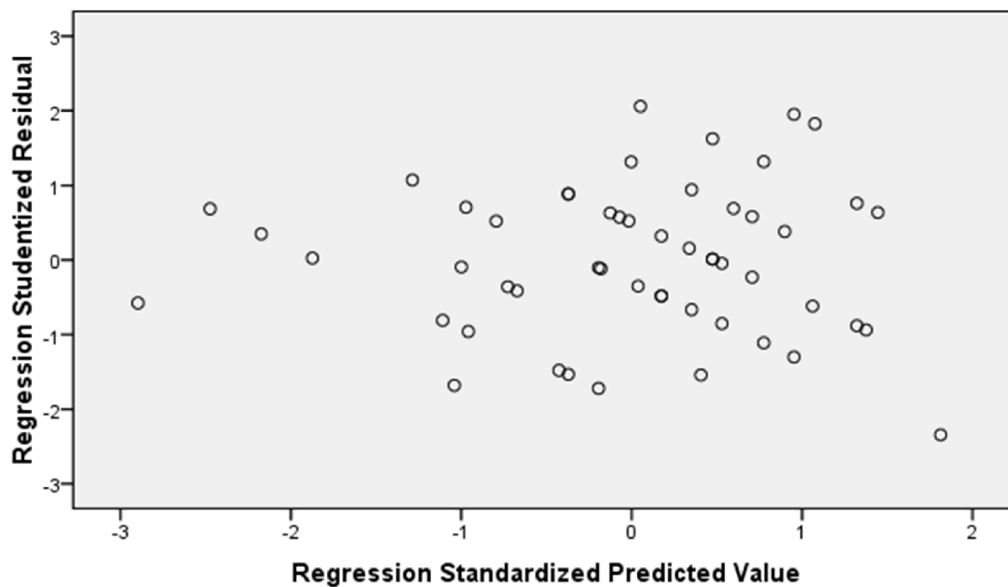
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.507	1.972
	X2	.507	1.972

a. Dependent Variable: Y

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.635	1.503		-1.088	.282
	x1	.035	.043	.156	.810	.421
	x2	.018	.033	.105	.543	.589

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	20.38	1.778	53
X1	47.87	3.199	53
X2	54.77	4.200	53

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.672	.660
	X1	.672	1.000	.702
	X2	.660	.702	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	53	53	53
	X1	53	53	53
	X2	53	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.502	1.255

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.752	2	42.876	27.240	.000 ^a
	Residual	78.701	50	1.574		
	Total	164.453	52			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.825	2.682		.308	.760
	X1	.228	.076	.410	2.983	.004
	X2	.158	.058	.373	2.714	.009

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6. Regresi Linier Sederhana

Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	20.38	1.778	53
X1	47.87	3.199	53

Correlations

		Y	X1
Pearson Correlation	Y	1.000	.672
	X1	.672	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X1	.000	.
N	Y	53	53
	X1	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.440	1.331

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.159	1	74.159	41.887	.000 ^a
	Residual	90.293	51	1.770		
	Total	164.453	52			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.507	2.767		.906	.369
	X1	.373	.058	.672	6.472	.000

a. Dependent Variable: Y

Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	20.38	1.778	53
X2	54.77	4.200	53

Correlations

		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.660
	X2	.660	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X2	.000	.
N	Y	53	53
	X2	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.425	1.348

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.741	1	71.741	39.464	.000 ^a
	Residual	92.712	51	1.818		
	Total	164.453	52			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.059	2.445		2.069	.044
	X2	.280	.045	.660	6.282	.000

a. Dependent Variable: Y

Perilaku Tugas

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi_kerja_pegawai	20.38	1.778	53
perilaku_tugas	24.11	1.977	53

Correlations

		motivasi_kerja_pegawai	perilaku_tugas
Pearson Correlation	motivasi_kerja_pegawai	1.000	.354
	perilaku_tugas	.354	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi_kerja_pegawai	.	.005
	perilaku_tugas	.005	.
N	motivasi_kerja_pegawai	53	53
	perilaku_tugas	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	perilaku_tugas ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.354 ^a	.125	.108	1.679

a. Predictors: (Constant), perilaku_tugas

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.611	1	20.611	7.308	.009 ^a
	Residual	143.841	51	2.820		
	Total	164.453	52			

a. Predictors: (Constant), perilaku_tugas

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.700	2.849		4.457	.000
	perilaku_tugas	.318	.118	.354	2.703	.009

a. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Perilaku Hubungan

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi_kerja_pegawai	20.38	1.778	53
perilaku_hubungan	23.75	1.911	53

Correlations

		motivasi_kerja_pegawai	perilaku_hubungan
Pearson Correlation	motivasi_kerja_pegawai	1.000	.758
	perilaku_hubungan	.758	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi_kerja_pegawai	.	.000
	perilaku_hubungan	.000	.
N	motivasi_kerja_pegawai	53	53
	perilaku_hubungan	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	perilaku_hubungan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.566	1.171

a. Predictors: (Constant), perilaku_hubungan

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.466	1	94.466	68.838	.000 ^a
	Residual	69.987	51	1.372		
	Total	164.453	52			

a. Predictors: (Constant), perilaku_hubungan

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.619	2.026		1.786	.080
	perilaku_hubungan	.705	.085	.758	8.297	.000

a. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Inovasi dan Pengambilan Resiko

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi_kerja_pegawai	20.38	1.778	53
inovasi_dan_pengambilan_resiko	6.43	.888	53

Correlations

		motivasi_kerja_pegawai	inovasi_dan_pengambilan_resiko
Pearson Correlation	motivasi_kerja_pegawai	1.000	.260
	inovasi_dan_pengambilan_resiko	.260	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi_kerja_pegawai	.	.030
	inovasi_dan_pengambilan_resiko	.030	.
N	motivasi_kerja_pegawai	53	53
	inovasi_dan_pengambilan_resiko	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	inovasi_dan_pengambilan_resiko ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.260 ^a	.067	.049	1.734

a. Predictors: (Constant), inovasi_dan_pengambilan_resiko

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.082	1	11.082	3.685	.061 ^a
	Residual	153.371	51	3.007		
	Total	164.453	52			

a. Predictors: (Constant), inovasi_dan_pengambilan_resiko

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.033	1.758		9.687	.000
	inovasi_dan_pengambilan_resiko	.520	.271	.260	1.920	.061

a. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Perhatian Terhadap Detail

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi_kerja_pegawai	20.38	1.778	53
perhatian_terhadap_detail	12.19	1.722	53

Correlations

		motivasi_kerja_pegawai	perhatian_terhadap_detail
Pearson Correlation	motivasi_kerja_pegawai	1.000	.202
	perhatian_terhadap_detail	.202	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi_kerja_pegawai	.	.073
	perhatian_terhadap_detail	.073	.
N	motivasi_kerja_pegawai	53	53
	perhatian_terhadap_detail	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	perhatian_terhadap_detail ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.202 ^a	.041	.022	1.759

a. Predictors: (Constant), perhatian_terhadap_detail

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.739	1	6.739	2.179	.146 ^a
	Residual	157.714	51	3.092		
	Total	164.453	52			

a. Predictors: (Constant), perhatian_terhadap_detail

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.829	1.743		10.226	.000
	perhatian_terhadap_detail	.209	.142	.202	1.476	.146

a. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Orientasi Terhadap Hasil

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi_kerja_pegawai	20.38	1.778	53
orientasi_terhadap_hasil	6.42	.795	53

Correlations

		motivasi_kerja_pegawai	orientasi_terhadap_hasil
Pearson Correlation	motivasi_kerja_pegawai	1.000	.227
	orientasi_terhadap_hasil	.227	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi_kerja_pegawai	.	.051
	orientasi_terhadap_hasil	.051	.
N	motivasi_kerja_pegawai	53	53
	orientasi_terhadap_hasil	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	orientasi_terhadap_hasil ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 ^a	.052	.033	1.749

a. Predictors: (Constant), orientasi_terhadap_hasil

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.483	1	8.483	2.774	.102 ^a
	Residual	155.970	51	3.058		
	Total	164.453	52			

a. Predictors: (Constant), orientasi_terhadap_hasil

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.118	1.972		8.683	.000
	orientasi_terhadap_hasil	.508	.305	.227	1.666	.102

a. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Orientasi Terhadap Individu

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi_kerja_pegawai	20.38	1.778	53
orientasi_terhadap_individu	6.60	.840	53

Correlations

		motivasi_kerja_pegawai	orientasi_terhadap_individu
Pearson Correlation	motivasi_kerja_pegawai	1.000	.321
	orientasi_terhadap_individu	.321	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi_kerja_pegawai	.	.010
	orientasi_terhadap_individu	.010	.
N	motivasi_kerja_pegawai	53	53
	orientasi_terhadap_individu	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	orientasi_terhadap_individu ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 ^a	.103	.085	1.701

a. Predictors: (Constant), orientasi_terhadap_individu

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.937	1	16.937	5.856	.019 ^a
	Residual	147.516	51	2.892		
	Total	164.453	52			

a. Predictors: (Constant), orientasi_terhadap_individu

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.890	1.869		8.501	.000
	orientasi_terhadap_individu	.680	.281	.321	2.420	.019

a. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Orientasi Terhadap Tim**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi_kerja_pegawai	20.38	1.778	53
orientasi_terhadap_individu	6.60	.840	53

Correlations

		motivasi_kerja_pegawai	orientasi_terhadap_individu
Pearson Correlation	motivasi_kerja_pegawai	1.000	.321
	orientasi_terhadap_individu	.321	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi_kerja_pegawai	.	.010
	orientasi_terhadap_individu	.010	.
N	motivasi_kerja_pegawai	53	53
	orientasi_terhadap_individu	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	orientasi_terhadap_individu ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 ^a	.103	.085	1.701

a. Predictors: (Constant), orientasi_terhadap_individu

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.937	1	16.937	5.856	.019 ^a
	Residual	147.516	51	2.892		
	Total	164.453	52			

a. Predictors: (Constant), orientasi_terhadap_individu

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.890	1.869		8.501	.000
	orientasi_terhadap_individu	.680	.281	.321	2.420	.019

a. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Agresivitas

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi_kerja_pegawai	20.38	1.778	53
agresivitas	6.21	1.026	53

Correlations

		motivasi_kerja_pegawai	agresivitas
Pearson Correlation	motivasi_kerja_pegawai	1.000	.715
	agresivitas	.715	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi_kerja_pegawai	.	.000
	agresivitas	.000	.
N	motivasi_kerja_pegawai	53	53
	agresivitas	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	agresivitas ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.502	1.255

a. Predictors: (Constant), agresivitas

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.133	1	84.133	53.421	.000 ^a
	Residual	80.320	51	1.575		
	Total	164.453	52			

a. Predictors: (Constant), agresivitas

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.680	1.067		11.882	.000
	agresivitas	1.240	.170	.715	7.309	.000

a. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Stabilitas

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi_kerja_pegawai	20.38	1.778	53
stabilitas	6.26	.655	53

Correlations

		motivasi_kerja_pegawai	stabilitas
Pearson Correlation	motivasi_kerja_pegawai	1.000	.524
	stabilitas	.524	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi_kerja_pegawai	.	.000
	stabilitas	.000	.
N	motivasi_kerja_pegawai	53	53
	stabilitas	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	stabilitas ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.274	.260	1.530

a. Predictors: (Constant), stabilitas

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.107	1	45.107	19.275	.000 ^a
	Residual	119.346	51	2.340		
	Total	164.453	52			

a. Predictors: (Constant), stabilitas

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.469	2.040		5.622	.000
	stabilitas	1.422	.324	.524	4.390	.000

a. Dependent Variable: motivasi_kerja_pegawai

Lampiran 7. Surat Penelitian

No. Seri : LL1.00.16.0117



PEMERINTAH KOTA KEDIRI BADAN PENANAMAN MODAL

Jl. Jend. BasukiRahmat 15 Kediri Telp. (0354) 682345

Nomor : 503 0772 419.64/2016
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Penelitian / Survei

Kediri, // Februari 2016
Kepada
Yth. Sdr. DESY PUSPITASARI
Di
TEMPAT


Menindaklanjuti surat permohonan Saudara tanggal 10 Februari 2016 perihal : Permohonan Izin Penelitian Survei, maka bersama ini kami memberikan Izin kepada :

Nama : DESY PUSPITASARI
Alamat : Dsn Luksongo RT.004 RW.006 Kel. Tugurejo Kec. Ngasem Kab. Kediri
No. Telepon : 081234028020
No. KTP KTM : 3506254307950001
Nama Lembaga : Universitas Brawijaya Malang
Alamat : Jl. MT. Haryono 163 Malang
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai
Pelaksanaan : 9 Februari 2016 s.d. 26 Februari 2016

Dengan ketentuan bahwa selama melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan berkewajiban untuk :

1. Mentaati segala ketentuan dan tata tertib yang berlaku.
2. Melaporkan hasil kegiatan Penelitian/Survei.

Demikian untuk menjadikan maklum.


**KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL
KOTA KEDIRI**
I. TRIYONO KUTUT PURWANTO, MM
Pembina Utama Muda

NIP. 19620720 199203 1 004

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Sdr. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri;
2. Sdr. Dekan Universitas Brawijaya Malang;
3. Arsip