

HASIL PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRATEGI
ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM,
PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
KABUPATEN MOROWALI UTARA**

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh ;

GUSTIN TAMRIN
PP 21 80 03

**PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG
MAKASSAR
2020**

HASIL PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRATEGI
ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM,
PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
KABUPATEN MOROWALI UTARA**

Oleh :

**GUSTIN TAMRIN
PP 21 80 03**

Disetujui untuk diseminarkan

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sutarjo Tui SE,M.Si

Dr. Nurfaidah, S.E.,M.Si

Mengetahui,

Dr. Andi Syarifuddin,S.E.M.Si

ABSTRAK

Gustin Tamrin. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Strategi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui; (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara, (2) pengaruh strategi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara, (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan strategi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali.

Jumlah anggota populasi 47 orang dengan penarikan sampel menggunakan metode sample jenuh yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebesar 47 orang. Desain penelitian dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji secara simultan dengan uji F, menguji sendiri-sendiri (parsial) dan uji determinan (R^2).

Hasil penelitian menyebutkan secara parsial; (1) variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara, (2) variabel strategi organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara, (3) Secara simultan (bersama-sama) variabel gaya kepemimpinan dan strategi organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, strategi organisasi, efektivitas kerja

ABSTRACT

Gustin Tamrin. 2020. The Influence of Leadership Style and Organizational Strategy on Employee Work Effectiveness at the UMKM Cooperative Office, Trade Industry, North Morowali Regency.

The purpose of this research is to find out; (1) the influence of leadership style on the work effectiveness of employees at the Office of Cooperative UMKM, North Morowali Regency Trade Industry, (2) the influence of organizational strategy on the effectiveness of employees at the Office of UMKM Cooperatives, North Morowali Regency Trade Industry, (3) the influence of leadership style and strategy organization on the effectiveness of the work of employees at the UMKM Cooperative Office, Trade Industry, Morowali Regency.

The number of population members is 47 people with sampling using a saturated sample method which makes the entire population as a sample of 47 people. Research design using quantitative descriptive research. The analytical method used to answer the hypothesis proposed using multiple linear regression methods to test simultaneously with the F test, test individually (partial) and test determinants (R²).

The research results state partially; (1) the variable of leadership style has a significant effect on the work effectiveness of employees at the Office of Cooperatives of UMKM, Trade Industry in North Morowali Regency, (2) the variable of organizational strategy has an effect on the work effectiveness of employees at the Office of UMKM Cooperatives, Trade Industry in North Morowali Regency, (3) Simultaneously (together) leadership style and organizational strategy variables have a significant effect on the work effectiveness of employees at the UMKM Cooperative Office, Trade Industry, North Morowali Regency.

Keywords: leadership style, organizational strategy, work effectiveness

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah dipersembahkan kepada Tuhan YME, atas rahmat dan hidayahnya sehingga penulisan tugas akhir dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Tugas akhir ini menjadi salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjana (PPS) STIE YPUP Makassar.

Penyelesaian tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan bantuan dari banyak pihak, untuk itu pada kesempatan yang berbahagia ini izinkan saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat;

1. Pengurus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang
2. Dr. Ibrahim Hi. Ahmad, SE.,M.Si, Ak sebagai Ketua STIE YPUP Makassar.
3. Dr. Andi Syarifuddin,SE.M.Si selaku Direktur PPS STIE YPUP Makassar
4. Dr. Sutarjo Tui, SE.M.Si selaku ketua Program Pasca Sarjana STIE YPUP dan sekaligus sebagai pembimbing I
5. Dr. Nurfaidah, SE.,M.Si selaku Pembimbing II yang telah membimbing dengan sepenuh hati
6. Seluruh dosen dan staf PPS STIE YPUP
7. Kepada keluarga terutama kepada kedua orang tua yang telah melahirkan dan mendoakan setiap saat demi kebahagiaan anaknya dan kepada suami dan anak-anakku terima kasih atas perhatiannya.

Akhirnya kepada semua yang terlibat yang tidak dapat saya sebut satu persatu semoga motivasi dan bantuannya senantiasa mendapat balasan dari Tuhan YME dan menjadi amal jariah.

Makassar, November 2020

Gustin Tamrin

DAFTAR ISI

No.	Teks	Hal
	.	
	HALAMAN SAMPUL.....	i
	HASIL PENELITIAN.....	i
	ABSTRAK.....	iii
	ABSTRACT.....	iv
	KATA PENGANTAR	v
	DAFTAR ISI	vi
	DAFTAR TABEL	ix
	DAFTAR GAMBAR	xi
	DAFTAR LAMPIRAN	xii
	BAB I PENDAHULUAN.....	15
	A. Latar Belakang.....	15
	B. Rumusan Masalah	19
	C. Tujuan Penelitian	19
	D. Manfaat Penelitian	20
	BAB II KAJIAN PUSTAKA	21
	A. Konsep Kepemimpinan	21
	1. Pengertian Kepemimpinan	21
	2. Fungsi Kepemimpinan.....	23
	3. Gaya Kepemimpinan	24
	4. Indikatoar Gaya Kepemimpinan	30
	B. Konsep Strategi Organisasi.....	32
	1. Pengertian Strategi Organsasi	32
	2. Jenis-Jenis Strategi Organisasi	33
	3. Tujuan Organisasi	35

4. Manfaat Strategi Organisasi	37
C. Efektivitas Kerja	37
1. Pengertian Efektivitas Kerja	37
2. Indikator dan Kreteria Efektivitas Kerja.....	39
3. Aspek-Aspek Efektivitas Kerja.....	41
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	43
D. Penelitian Terdahulu	44
E. Kerangka Konseptual	48
F. Hipotesis Penelitian	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Desain Penelitian	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	52
C. Populasi dan Sampel	53
1. Populasi.....	53
2. Sampel	53
D. Teknik Pengumpulan Data.....	53
E. Teknik Analisis Data.....	55
F. Rancangan Uji Instrumen Penelitian	56
1. Uji Validitas.....	57
2. Uji Realibilitas	58
1. Analisis Regresi Linier Berganda	60
G. Pengujian Hipotesis	61
1. Koefisien Determinasi (R ²)	61
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	61
3. Uji Signifikansi Parameter Parsial / Individual (Uji Statistik t)	62
H. Defenisi Operasional.....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Analisis Deskriptif	64
1. Profil Responden	64
2. Frekuensi Jawaban Responden	66

B. Pengujian Instrumen Data.....	67
1. Uji Validitas.....	67
2. Uji Reliabilitas.....	71
C. Uji Regresi Linier Berganda.....	75
D. Pengujian Hipotesis.....	78
1. Uji Simultant (Uji F).....	78
2. Uji Determinasi (R Square).....	79
3. Uji Parsial (Uji T).....	81
E. Pembahasan.....	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN-SARAN.....	86
A. Simpulan	86
B. Saran-Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89

DAFTAR TABEL

No.	Teks	Hal.
Tabel 1.	Skor Pernyataan Skala Model Likert.....	55
Tabel 2	Output Statistik (Profil Responden).....	64
Tabel 3	Profil responden berdasarkan jenis kelamin	64
Tabel 4	Profil responden berdasarkan umur	65
Tabel 5	Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan	65
Tabel 6	Frekuensi jawaban responden (Variabel Gaya Kepemimpinan) .	66
Tabel 7	Frekuensi responden variabel Strategi Organisasi	66
Tabel 8	Frekuensi jawaban responden variabel Efektivitas Kerja	67
Tabel 9	Correlations variabel Gaya Kepemimpinan.....	68
Tabel 10	Correlations variabel Strategi Organisasi.....	69
Tabel 11	Reliability Statistik Gaya Kepemimpinan.....	72
Tabel 12	Output Item Total Statistics	72
Tabel 13	Reliability Statistik Strategi Organisasi.....	73
Tabel 14	Output item total statistics variabel strategi organisasi.....	73
Tabel 15	Output Reliability Statistics.....	74
Tabel 16	Item Total Statistics variabel efektivitas kerja pegawai	74
Tabel 17	Variabel Entered/Remeoved	75
Tabel 18	Model Summary	76
Tabel 19	ANOVA	76
Tabel 20	Coeficients	77

Tabel 21 Ringkasan Analisis Regresi Multiples (Berganda)	77
Tabel 22 Pengujian Hipotesis " Uji F"	78
Tabel 23 Pengujian Determinasi	80
Tabel 24 Pengujian parsial (Uji t).....	81

DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Hal.
	Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Teks	Hal.
	Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	Error! Bookmark not defined.
	Lampiran 2 Profil Responden.....	100
	Lampiran 3 Uji Validasi (Correlation)	101
	Lampiran 4 Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	104
	Lampiran 5 Realibility Variabel Strategi Organisasi	105
	Lampiran 6 Tabulasi data jawaban responden	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Tujuan organisasi menurut Handoko dalam (Sugiarto, 2016) adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang. Dengan demikian tiang dasar

dalam pengorganisasian yaitu prinsip pembagian kerja atau *division of labour*.

Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kualitas sumber daya manusia atau karyawan, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan. Efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan. Untuk mewujudkan efektivitas kerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, tata ruang kantor, suasana kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi baik intern maupun ekstern dan lain sebagainya. Salah satu kekuatan efektivitas dalam pengelolaan organisasi yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah perilaku pimpinan sesuai dengan bagian kerja mereka. Kepemimpinan yang mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan kerja dengan melakukan tujuan, prosedur, input, proses dan output sesuai dengan tuntunan perkembangan.

Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada "satu cara terbaik untuk

memimpin bawahan". Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Pemimpin yang baik akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi akan menjadikan pegawai lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Komunikasi dalam sebuah lembaga sangat berkaitan dengan hubungan pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dalam instansi harus dapat melaksanakan kepemimpinannya secara efektif. Untuk itu, harus mampu melakukan komunikasi secara efektif. Seorang manajer dikatakan berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat karyawan melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan dan kegembiraan. Tanpa komunikasi yang baik, mustahil akan tercipta suasana kerja yang kondusif. Hubungan antar sesama karyawan jadi terganggu dan itu dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Besarnya efek komunikasi terhadap pencapaian kerja instansi sesuai dengan fungsi komunikasi yaitu untuk meningkatkan hubungan insani (*human relation*), menghindari dan mengatasi konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian sesuatu, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain. Komunikasi dan kepercayaan dari

pemimpin yang di rasakan oleh bawahan akan mengakibatkan arahan, bimbingan dan bantuan pemimpin yang di berikan kepada bawahan akan menyatu dan memudahkan bawahan untuk menangkap makna dari upaya yang dilakukan dan komunikasi instansi akan efektif untuk menyadarkan dan melatih pegawai untuk lebih mengamalkan nilai moral dasar dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan membentuk pribadi yang mandiri, percaya diri, dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dari masing-masing pegawai.

Sebuah komunikasi dalam organisasi yang trubel akan berdampak negatif pada penyampaian pesan dan juga akan mempengaruhi arus informasi yang ingin disampaikan. Sebagaimana pengertian komunikasi adalah suatu proses pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim pesan dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Sedangkan komunikasi intern adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan.

Komunikasi intern akan lebih efektif, jika berbagai faktor yang mendukung keberhasilan dapat digunakan secara bersama-sama. Faktor-faktor tersebut diantaranya: berusaha memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar dengan diikuti gerakan badan untuk memperjelas isi pesan, dan bila perlu dilakukan pengulangan dalam hal penyampaian, menempatkan diri baik sebagai penyampai maupun

penerima. Adanya komunikasi intern pada sebuah instansi, maka koordinasi dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan dengan baik. Dengan komunikasi yang baik, maka tidak menimbulkan keragu-raguan dan kesalah-pahaman bawahan sehingga informasi dan petunjuk yang mereka peroleh jelas dan akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja mereka.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh kepada efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali Utara.
2. Apakah Strategi Organisasi berpengaruh signifikan kepada efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali Utara.
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Strategi Organisasi berpengaruh kepada efektivitas kerja pegawai dinas koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali Utara.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh kepada efektivitas kerja pegawai dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Strategi Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan Perindustrian Kabupaten Morowali Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan dan Strategi Organisasi berpengaruh kepada efektivitas kerja pegawai pada Dinas koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali Utara

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Menambah wawasan yang berhubungan dengan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan strategi organisasi.
2. Menjadi sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya yang membahas dan meneliti MSDM yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan strategi organisasi.
3. Menjadi bahan masukan manajerial kepada Kepala Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali Utara terutama yang berhubungan tentang gaya kepemimpinan dan strategi organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan (www.salamadian.com, 2020). Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja.

Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lainnya adalah motivasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan pegawai, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan

perkembangan keadaan. Kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah pegawai. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Situasi atau kondisi kerja dari pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada mereka akan terpengaruh oleh kondisi dalam tempat mereka melakukan pekerjaan itu.

Rivai dan Mulyadi dalam (Salutondok & Soegoto, 2015) menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Stogdill dalam (Salutondok & Soegoto, 2015) menyatakan bahwa ada banyak definisi kepemimpinan yang

berbeda, hampir sebanyak jumlah orang mencoba untuk mendefinisikan itu. Bass dalam (Salutondok & Soegoto, 2015) menyatakan sejumlah definisi melihat kepemimpinan sebagai focus proses kelompok.

Dari perspektif ini, pemimpin ada di pusat perubahan dan aktivitas kelompok. Dengan demikian kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok .

2. Fungsi Kepemimpinan

Hamdani Nawawi (www.salamadian.com, 2020) dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan yang Efektif* menjelaskan berbagai macam fungsi kepemimpinan sebagai berikut.

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini menempatkan pemimpin sebagai pengambil keputusan dan pemberi tugas terhadap para bawahannya. Sementara itu, para bawahan bertugas untuk menjalankan segala instruksi yang diperintahkan oleh para pemimpin.

b. Fungsi Konsultatif

Berbeda dengan fungsi instruktif, fungsi konsultatif sifatnya dua arah. Bawahan dapat berkonsultasi pada pemimpin untuk mencari jalan terbaik dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan cukup bijak dan punya pengetahuan terkait hal yang sedang dikerjakan supaya bisa mengarahkan bawahannya dengan baik.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam fungsi ini, pemimpin mampu mengaktifkan partisipasi para pesertanya sehingga mereka juga turut berpartisipasi dan berinisiatif dalam suatu proyek. Para bawahan tidak hanya sekadar menjalankan perintah saja.

d. Fungsi Delegasi

Dalam fungsi delegasi, pemimpin mampu untuk mendelegasikan suatu wewenang kepada orang lain yang memang sesuai dengan tugas tersebut. Bukan hanya mampu memerintah, ia juga harus mampu untuk mengetahui tugas-tugas yang cocok didelegasikan kepada bawahannya.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berarti pemimpin mampu untuk mengendalikan segala aktivitas bawahannya agar efektif bertugas untuk mencapai tujuan dan tidak keluar jalur. Dalam menjalankan fungsi ini, dibutuhkan pemimpin yang tegas dan juga pemimpin yang teliti dalam mengamati bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Berikut beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli dari beberapa sumber buku yang dikutip (www.salamadian.com, 2020):

- a. Menurut Kartono gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.
- b. Supardo (2006) gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.
- c. Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

- d. Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi,
- e. Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Mengingat jenis-jenis kepemimpinan ada banyak, ini berpengaruh pula kepada gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Berikut beberapa gaya kepemimpinan.

a. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin dengan kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan. Gaya kepemimpinan ini biasa hadir dalam organisasi militer di mana kekuasaan pemimpin amat mutlak serta adanya pemisahan tegas antara atasan dan juga bawahan.

b. Kepemimpinan Birokrasi

Kepemimpinan birokrasi biasa diterapkan dalam kantor pemerintahan atau perusahaan besar yang sudah memiliki budaya kuat mengakar sejak lama. Gaya kepemimpinan birokrasi mengatur berbagai macam hal secara sistematis. Ada aturan-aturan yang sudah ditetapkan untuk urusan-urusan tertentu, sehingga dalam konteks ini, bawahan tidak punya ruang untuk mendobraknya dan harus mengikuti regulasi yang ada.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan yang satu ini memberikan ruang bagi bawahan untuk berpartisipasi lebih dalam pembuatan sebuah keputusan. Pendapat bawahan didengarkan tentu bila memberikan pandangan baru dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hubungan yang terjalin antara atasan dan juga bawahan sangat bersahabat serta hangat dan tidak ada suasana otoriter. Gaya kepemimpinan yang satu ini sangat cocok diterapkan di perusahaan-perusahaan rintisan atau organisasi nirlaba.

d. Kepemimpinan Delegatif

Pada gaya kepemimpinan delegatif, para bawahan diberikan kebebasan oleh para pemimpin. Maka dari itu, bawahan punya ruang untuk melakukan hal-hal sesuai dengan keyakinan mereka dan mampu mengambil keputusan sendiri. Namun, kepemimpinan delegatif ini hanya bisa diterapkan apabila para bawahan sudah cukup matang dalam mengambil keputusan, karena jika tidak, para bawahan akan mengambil keputusan yang salah. Kepemimpinan adalah sebuah seni yang bisa dilatih dan apabila Anda mau mempelajarinya, dari waktu ke waktu Anda akan mampu menguasainya dengan baik.

Selain gaya kepemimpinan yang telah disebutkan di atas jenis-jenis gaya kepemimpinan (Eviatari, 2019) terdapat 8 jenis gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan strategis, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan birokrasi, kepemimpinan

demokratis, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan transaksional. Kedelapan jenis gaya kepemimpinan dijelaskan sebagai berikut:

- a. **Kepemimpinan Strategis.** Gaya kepemimpinan strategis merupakan antara tugas atau sebuah tujuan yang ingin dicapai dan adanya sebuah peluang untuk berkembang dari tugas yang telah ditetapkan. Manajer seperti ini akan berusaha memberikan kompensasi dan memastikan kondisi kerja tetap kondusif dan stabil untuk semua.
- b. **Kepemimpinan Otoriter.** Kepemimpinan otoriter merupakan suatu kebalikan dari kepemimpinan demokratis. Pemimpin dengan gaya ini ialah seorang pemimpin yang begitu absolut. Gaya dalam kepemimpinannya tercermin dalam bagaimana seorang pemimpin membuat sebuah keputusan tanpa memikirkan adanya orang-orang yang dipengaruhi dengan pilihan yang telah dibuat.
- c. **Kepemimpinan Transformasional.** Seorang pemimpin dengan gaya transformasi selalu berusaha untuk bagaimana mengubah timnya menjadi akan lebih baik. Perubahan ini dapat berupa sebuah keterampilan tambahan dan kemampuan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan yang lebih cepat. Pertama, tim yang dipandu menerima pesanan pertama dengan beban kerja standar dan tenggat waktu yang panjang untuk pekerjaan itu. Jika merasa bahwa tim dapat mulai mengerjakan target, seorang pemimpin tersebut mulai menetapkan waktu yang lebih cepat.

- d. Kepemimpinan Birokrasi.** Satu kata untuk jenis kepemimpinan tersebut, yakni aturan. Dalam menjalankan tugasnya dalam pengelolaan sekelompok orang, direktur ini akan mengacu terhadap SOP dan ketentuan yang masih berlaku. Jenis kepemimpinan ini tidak akan menyukai perubahan dan solusi sebagai menyelesaikan suatu masalah. Pendekatan para pemimpin birokrasi pada umumnya bersifat konservatif dan sangat berhati-hati dalam pengambilan sebuah keputusan.
- e. Kepemimpinan Demokratis.** Kepemimpinan yang demokratis merupakan seorang pemimpin yang dapat memperhitungkan dalam masukan-masukan dari orang-orang yang telah dipimpinya sebelum membuat keputusan. Mengekspresikan suatu pendapat yakni dengan cara bebas. Dengan masukan, para pemimpin dapat mengidentifikasi sebuah masalah dari sudut yang berbeda, dapat mengidentifikasi masalah dan dapat menyelesaikan masalah yang real atau nyata.
- f. Kepemimpinan Karismatik.** Pemimpin dengan gaya karismatik secara alami dapat menggeser periode atau tim mereka untuk mencapai sebuah tujuan mereka. Karisma seseorang pada umumnya muncul dari suatu lingkungan di mana ia tumbuh dan nilai-nilai sosial yang dianggapnya penting. Para pemimpin karismatik secara praktis dilahirkan sebagai pemimpin. Sulit untuk mengubah seorang pemimpin dari gaya yang berbeda menjadi pemimpin yang karismatik.

- g. Kepemimpinan Delegatif.** Kepemimpinan delegatif merupakan sebuah gaya dalam kepemimpinan di mana terdapat seorang pemimpin yakni memberikan wewenang terhadap tim yang tekah dipimpinya dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya. Cara memimpin yakni biasanya akan ditunjukkan oleh perusahaan pemula yang masih berkembang dan membangun budaya kerja yang sejalan dengan visi dan misi yang akan dibangun.
- h. Kepemimpinan Transaksional.** Pemimpin transaksional akan dihargai jika tim yang dipimpinya berhasil bekerja dengan memuaskan dan sejalan dengan tujuan dan arahan tersebut. Seseorang pemimpin dapat mempunyai sebuah karakter dalam kepemimpinan biasanya mempunyai suatu visi dan misi yang jelas. Dapat memengaruhi orang lain dalam pekerjaan, tujuan sebagai mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut.

4. Indikatoar Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) dalam (Riadi M. , 2019), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indicator sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan.** Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan Memotivasi.** Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan

rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

- c. Kemampuan Komunikasi.** Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak lisan.
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan.** Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
- e. Tanggung Jawab.** Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab harus diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

B. Konsep Strategi Organisasi

1. Pengertian Strategi Organisasi

Strategi adalah sebuah rencana atau tindakan yang telah disusun dengan sangat hati-hati dalam mencapai tujuan tertentu. Istilah strategi ini berasal dari Yunani *strategia* (*stratos* = militer, dan *agos* = memimpin), yang dapat diartikan sebagai seni atau ilmu menjadi seorang jenderal. Strategi adalah hal penting bagi kelangsungan hidup dari suatu perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perusahaan harus bisa menghadapi setiap masalah-masalah atau hambatan yang datang dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Strategi adalah suatu alat dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, dalam pengembangan tentang konsep mengenai strategi harus terus memiliki perkembangan dan setiap orang mempunyai pendapat atau definisi yang berbeda mengenai strategi. Strategi dalam suatu dunia bisnis atau usaha sangatlah di butuhkan untuk pencapaian visi dan misi yang sudah di terapkan oleh organisasi, maupun untuk pencapaian sasaran atau tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

Menurut Robbins, dalam (Kusdi, 2010). "Pengertian strategi dalam konteks organisasi adalah penetapan berbagai tujuan dan sasaran jangka panjang yang bersifat mendasar bagi sebuah organisasi, yang dilanjutkan dengan penetapan rencana aktivitas dan pengalokasian sumber daya yang diperlukan guna mencapai berbagai sasaran tersebut".

Pengertian strategi dalam konteks organisasi adalah penetapan berbagai tujuan dan sasaran jangka panjang yang bersifat mendasar bagi sebuah organisasi yang dilanjutkan dengan penetapan rencana aktifitas dan pengalokasian sumber daya yang ada untuk di pergunakan dalam mencapai berbagai sasaran tersebut. Ini sesuai dengan definisi A.D. Chandler Jr dalam (Ageng:Wahyudi, 2015) "*strategy can be defined as the determination of the basic long-term goals and objectives of an enterprise and the adoption of courses of action and the allocation of resources necessary for carrying out these goals.*"

2. Jenis-Jenis Strategi Organisasi

organisasi dalam menjalankan dua strategi ataupun lebih secara bersamaan. Di perusahaan yang besar dan terdiversifikasi, strategi kombinasi biasanya digunakan dimana divisi yang berlainan dalam menjalankan sebuah strategi yang berbeda. Selain dari pada itu, organisasi yang berjuang untuk bisa tetap berkembang mesti menggunakan penggabungan dari beberapa strategi defensif, seperti divestasi, likuidasi, dan rasionalisasi biaya secara bersamaan.

Jenis-jenis strategi menurut David (2004) dalam (Lia, 2018) adalah

1) Strategi Integrasi

Integrasi ke depan, integrasi ke belakang, integrasi horizontal kadang semuanya disebut sebagai integrasi vertikal. Strategi integrasi vertikal memungkinkan perusahaan dapat mengendalikan para distributor, pemasok, atau pesaing.

2) Strategi Intensif

Penetrasi pasar dan pengembangan produk, kadang disebut sebagai strategi intensif karena semuanya memerlukan usaha-usaha intensif jika posisi persaingan perusahaan dengan produk yang ada hendak ditingkatkan.

3) Strategi Diversifikasi

Terdapat tiga jenis strategi diversifikasi, yaitu diversifikasi konsentrik, horizontal, dan konglomerat. Menambah produk atau jasa baru, namun masih terkait biasanya disebut diversifikasi konsentrik. Menambah produk atau jasa baru yang tidak terkait untuk pelanggan yang sudah ada disebut diversifikasi horizontal. Menambah produk atau jasa baru yang tidak disebut diversifikasi konglomerat.

4) Strategi Defensif

Disamping strategi integratif, intensif, dan diversifikasi, organisasi juga dapat menjalankan strategi rasionalisasi biaya, divestasi, atau likuidasi. Strategi Defensif kadang disebut sebagai strategi berbalik (turnaround) atau reorganisasi.

- a) Racionalisasi Biaya, terjadi ketika suatu organisasi melakukan restrukturisasi melalui penghematan biaya dan aset untuk meningkatkan kembali penjualan dan laba yang sedang menurun. Selama proses rasionalisasi biaya, perencana strategi bekerja dengan sumber daya terbatas dan menghadapi tekanan dari para pemegang saham, karyawan dan media.
- b) Divestasi adalah menjual suatu divisi atau bagian dari organisasi. Divestasi sering digunakan untuk meningkatkan modal yang selanjutnya akan digunakan untuk akuisisi atau investasi strategis lebih lanjut. Divestasi dapat menjadi bagian dari strategi rasionalisasi biaya menyeluruh untuk melepaskan organisasi dari bisnis yang tidak menguntungkan, yang memerlukan modal terlalu besar, atau tidak cocok dengan aktivitas lainnya dalam perusahaan.
- c) Likuidasi adalah menjual semua aset sebuah perusahaan secara bertahap sesuai nilai nyata aset tersebut. Likuidasi merupakan pengakuan kekalahan dan akibatnya bisa merupakan strategi yang secara emosional sulit dilakukan. Namun, barangkali lebih baik berhenti beroperasi daripada terus menderita kerugian dalam jumlah besar.

3. Tujuan Organisasi

Tujuan dalam sebuah organisasi perlu dikaji ulang dari waktu ke waktu, tetapi perubahan tujuan dapat menimbulkan gangguan organisasi.

Istilah tujuan digunakan untuk menyatakan rumusan yang luas dan tidak terbatas waktu tentang apa yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi, sedangkan sasaran digunakan untuk menyatakan rumusan hasil akhir yang lebih spesifik, pencapaian yang harus terwujud dalam batas waktu tertentu.

Secara umum tujuan organisasi dapat di gambarkan sebagai keadaan atau tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi di waktu yang akan datang dalam kegiatan organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi, pelaku (orang) dalam organisasi diharapkan untuk mendesain atau memmanage organisasinya dengan baik sehingga organisasi perlu diperhatikan beberapa prinsip organisasi.

Menurut (Permatasari, 2012) Klasifikasi tujuan dari organisasi pada umumnya dibedakan menjadi 5 tujuan menurut sudut pandang mereka yang berkepentingan yaitu:

- a) Tujuan kemasyarakatan (societal Goals), berkenaan dengan kelas-kelas organisasi luas yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat
- b) Tujuan keluaran (output Goals), berkenaan dengan jenis-jenis keluaran tertentu dalam bentuk fungsi-fungsi konsumen. Contoh : barang-barang konsumen, jasa-jasa bisnis
- c) Tujuan sistem (system Goals), cara pelaksanaan fungsi organisasi tidak tergantung pada barang / jasa yang diproduksi / tujuan yang diambil

- d) Tujuan Produk (product Goals) tujuan karakteristik produk, berbagai karakteristik barang-barang / jasa-jasa produksi
- e) Tujuan turunan (derived goals) tujuan digunakan organisasi untuk meletakkan kekuasaannya dalam pencapaian tujuan lain.

4. Manfaat Strategi Organisasi

Manfaat organisasi dalam (Dosen, 2020) adalah : “manajemen strategi dapat mengurangi ketidakpastian dan kekomplekan dalam menyusun perencanaan sebagai fungsi manajemen, dan dalam proses pelaksanaan pekerjaan dengan menggunakan semua sumber daya yang secara nyata dimiliki melalui proses yang terintegrasi dengan fungsi manajemen yang lainnya dan dapat dinilai hasilnya berdasarkan tujuan organisasi.”

C. Efektivitas Kerja

1. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah ditetapkan. Efektivitas pekerjaan merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau

direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif.

Efektivitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Efektivitas kerja sendiri yaitu suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Berikut definisi dan pengertian efektivitas kerja dari beberapa sumber buku dalam (Riadi M. , 2020) sebagai berikut:

1. Menurut Kurniawan (2005), efektivitas kerja adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.
2. Menurut Mahmudi (2005), efektivitas kerja adalah hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Sedangkan

3. Menurut Rizky (2011), efektivitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai.
4. Menurut Robbins (2003), efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung.

2. Indikator dan Kreteria Efektivitas Kerja

Menurut Kurniawan dalam (Riadi M. , 2020) dalam , indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditujukan supaya karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, merupakan penentuan cara, jalan atau upaya yang harus dilakukan dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti penentuan wawasan waktu, dampak dan pemusatan upaya.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

- d. Perencanaan yang matang, diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan dimasa yang akan datang.
- e. Penyusunan program yang tepat, suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tetap sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja.
- f. Tersedianya sarana dan prasarana, sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan efektif.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, apabila suatu program tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian, pengawasan ini diperlukan untuk mengatur dan mencegah kemungkinan-kemungkinan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Martini dan Lubis (1987) dalam (Riadi M. , 2020), kriteria yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pendekatan Sumber (resource approach), yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- a. Pendekatan Proses (*process approach*), adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
- b. Pendekatan Sasaran (*goals approach*), dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana.

3. Aspek-Aspek Efektivitas Kerja

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya. Menurut Saleh dalam (Riadi M. , 2020), aspek-aspek atau dimensi efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikutsertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan (*involvement*) adalah kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Keterlibatan tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan

(*empowerment*), kerja tim (*team orientation*) dan kemampuan berkembang (*capability development*).

b. Konsistensi (*consistency*)

Konsistensi (*consistency*) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi. konsistensi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu nilai inti (*core value*), kesepakatan (*agreement*), koordinasi dan integrasi (*coordination and integration*).

c. Adaptasi (*adaptability*)

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu perubahan (*creating change*), berfokus pada pasien (*customer focus*) dan keadaan organisasi (*organizational learning*).

d. Misi (*mission*)

Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Organisasi yang kurang dalam menerapkan misi akan mengakibatkan staf tidak mengerti hasil yang akan dicapai dan tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu strategi yang terarah dan tetap (*strategic direction and intent*), tujuan dan objektivitas (*goals and objectif*)

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) **Waktu.** Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
- b) **Tugas.** Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawannya.
- c) **Produktivitas.** Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

- d) **Motivasi.** Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- e) **Evaluasi Kerja.** Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahannya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.
- f) **Pengawasan.** Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas.
- g) **Lingkungan Kerja.** Lingkungan Kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang sewaktu bekerja.
- h) **Perlengkapan dan Fasilitas.** Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja.

D. Penelitian Terdahulu

1. **Rusmaini, 2018.** Judul Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di FITK UIN Raden Fatah Palembang. Efektivitas kerja merupakan derajat pencapaian tujuan suatu organisasi berdasarkan aktivitas-aktivitas yang dilakukan. Efektivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor

antara lain kepemimpinan dan komunikasi intern. Tujuan penelitian adalah: (1) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan komunikasi intern terhadap efektivitas kerja (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan komunikasi intern terhadap efektivitas kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Populasi penelitian ini adalah pegawai Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. Sehingga jumlah populasi adalah 90 orang. Ada tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu: (1) kepemimpinan (2) komunikasi intern (3) efektivitas kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier ganda dengan menggunakan SPSS for windows release 16. Berdasarkan analisis deskriptif persentase diperoleh besarnya kepemimpinan adalah sebesar 84,24% dan termasuk kategori sangat baik, tingkat komunikasi intern sebesar 86% termasuk kategori sangat baik, sedangkan tingkat efektivitas kerja sebesar 78,78% termasuk kategori baik. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier ganda juga diperoleh Fhitung sebesar 17,234 dengan signifikansi 0,000. Karena harga signifikansi yang diperoleh tersebut kurang dari 0,05, maka model regresi tersebut yang diperoleh signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis kerja (H_a) diterima, yaitu ada pengaruh kepemimpinan dan komunikasi intern terhadap

efektivitas kerja. Besarnya pengaruh tersebut secara simultan 28,4% sedangkan secara parsial adalah 16% untuk variabel kepemimpinan dan 5,29% untuk komunikasi intern. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan dan komunikasi intern memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada komunikasi intern (Rusmaini, 2018).

2. Abu Amar, 2019. Pengaruh Strategi organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan TVRI Jawa Timur. Skripsi Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh strategi organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai TVRI Jawa Timur secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden yang terdiri dari Karyawan TVRI Jawa timur, sedangkan tehnik pengambilan menggunakan tehnik sensus. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari strategi organisasi dan kepemimpinan, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian deskriptif dapat disimpulkan bahwa variabel strategi organisasi masuk kedalam penilaian tinggi, yaitu berada pada interval 3,41-4,20, sedangkan variabel kepemimpinan dan kinerja Karyawan

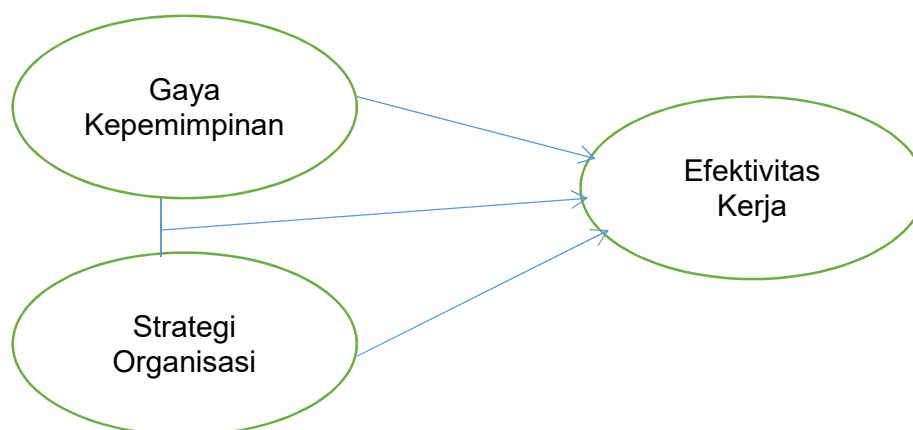
juga masuk kedalam penilaian tinggi dengan interval 3,41-4,20. Variabel independen (X1) diperoleh $T_{hitung} (-1,128) < T_{tabel} (0,035)$. Maka variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan, dan X2 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (2,463) < F_{tabel} (3,23)$, sedangkan signifikansi adalah $0,099 > \alpha$ pada taraf signifikansi 0,05, maka H_0 dan H_a ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama atau tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,058 atau 5,8% yang berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Strategi organisasi dan Kepemimpinan.

3. Sugiarto (2016) dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Strategi organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa Ttn) Jember". Tujuan penelitian ini antara lain : menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan KOPA TTN Jember, menguji pengaruh strategi organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan KOPA TTN Jember, menguji pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan KOPA TTN Jember, menguji pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan KOPA TTN Jember, menganalisis pengaruh yang paling dominan diantara keempat variabel terhadap efektivitas kerja karyawan Kopa TTN Jember. Penelitian ini adalah explanatory research dengan

sampel karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember sebanyak 60. Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis penelitian secara simultan maka alat analisis yang digunakan adalah uji F, sedangkan menguji hipotesis penelitian secara parsial menggunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan strategi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah variabel disiplin kerja (Sugiarto, Vol. 10, No. 3 September 2016).

E. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konsep yang akan dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Gambar di atas terdiri dari dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan Strategi organisasi (X2) dan satu variabel dependen (terikat) yaitu variabel dependen Efektivitas Kerja. Kerangka konseptual di atas membahas tentang hubungan antara variabel independen gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen efektivitas kerja dan hubungan antara variabel independen strategi organisasi terhadap efektivitas kerja.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, di duga bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Morowali.
2. Strategi organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.
3. Gaya kepemimpinan dan strategi organisasi secara gabungan (simultan) berpengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam suatu pendekatan penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar penelitian dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan dari para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan empiris di lapangan.

Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam suatu proposal dan/atau laporan penelitian diperlukan pemahaman

yang baik tentang masing-masing konsep tersebut (Wahidmurni, 2017). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris (Tanzeh, 2009).

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kepolisian polsek sektor Pamona Utara. Penelitian ini diawali

denagn mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data dari lapangan dalam bentuk skor kompetensi sumber daya manusia, prasaran dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017). Pada jenis penelitian ini, memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Sukamadinata 2018). Jenis penelitian survey ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variable disiplin, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan Perindustrian Kabupaten Morowali, penelitian dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan September 2020 sampai dengan Desember 2020.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 2013). Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang waktu yang kita tentukan (Syafi'i 2015). Selanjutnya populasi menurut Joko Subagyo adalah objek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan Perindustrian Kabupaten Morowali Utara, 28 (PNS 17 orang dan PHL 11 orang).

2. Sampel

Jumlah pegawai yang menjadi populasi di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan Perindustrian Kabupaten Morowali Utara banyak 28 orang. Pengambilan sample ini berdasarkan sampel jenuh. Dimana semua populasi dari penelitian dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

D. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan

program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode-metode antara lain sebagai berikut:

a. Metode Observasi (pengamatan)

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

Didalam penelitian ini penulis menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian khususnya pegawai di lingkungan kantor kepolisian polsek sektor pamona utara.

b. Metode Angket (kuisisioner)

Metode angket atau kuisisioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survey.

Dalam hal ini penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/sampling. Dan bentuk angket yang digunakan adalah tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya meng-

gunakan teknik pilihan ganda atau sudah pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki.

Teknik angket yang digunakan ini dirancang untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai dan data yang diperoleh dari angket adalah skor masing-masing variabel yang diteliti. Pada teknik penulis menggunakan skala *likert* dengan menerapkan lima kategori jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Adapun skor untuk jawaban dari pertanyaan atau pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Skor Pernyataan Skala Model Likert

Kategori	Skor				
	STS	TS	CS	S	S
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

c. Metode dokumenter

Metode dokumenter adalah alat pengumpulan datanya disebut *form pencatatan dokumen*, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang; data pegawai yang aktif, data sarana dan prasarana kantor kepolisian polsek sektor pamona utara.

E. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik

analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial (sering juga disebut statistik induktif atau *statistic probabilitas*) adalah teknik *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Pada *statistic inferensial* terdapat *statistic parametris* dan *non parametris*. Peneliti menggunakan statistik parametris dengan alasan jenis data yang dianalisis dalam skala interval. Statistik parametris terpenuhi banyak asumsi. Asumsi utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal dalam regresi harus terpenuhi asumsi linearitas, sehingga data yang diperoleh dari penelitian ini berdistribusi normal, dan dalam regresi harus terpenuhi asumsi linieritas, sehingga data yang diperoleh dari hasil penelitian diuji normalitas dan linieritas terlebih dahulu sebelum digunakan untuk menguji hipotesis.

F. Rancangan Uji Instrumen Penelitian

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, instrument yang telah disusun ini diuji cobakan terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui valid dan reliable dari instrument tersebut berdasarkan data empiris. Proses kalibrasi instrument dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dan reabilitas instrument. Uji coba instrument ini diberikan pada responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian ini.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut (Ghozali 2005). Sedangkan menurut (Sugiyono 2017), bahwa uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut (Ghozali 2005), suatu item instrument dianggap valid jika memenuhi kriteria sebagai berikut; 1) Jika nilai *Pearson Correlation* $> 0,3$ dinyatakan valid; 2) Jika nilai *Pearson Correlation* $< 0,3$ dinyatakan tidak valid. Untuk menentukan suatu instrument kuesiner valid atau tidak valid, terdapat standar r-tabel yang biasa dipakai dalam penelitian seperti yang dijelaskan oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:39), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,3, tetapi ada juga yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,5 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Dalam penelitian ini mengacu pada pendapat di atas, dalam penelitian ini ditetapkan nilai r-kritis sebesar 0,3 sehingga nilai r-hitung dalam uji validitas harus lebih besar 0,3. Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji validitas digunakan *software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 22.00 for Windows yaitu dengan melihat nilai $r > \text{hitung}$, dibandingkan dengan nilai r-kritis ($=0,3$). Jika nilai r-hitung, lebih besar dari r-kritis ($=0,3$), maka kuisiner tersebut dikatakan

valid. Begitu juga sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil atau kurang dari r-kritis ($=0,3$), maka kuisiner tersebut tidak valid. Analisa yang digunakan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total (penjumlahan seluruh skor item) melalui rumus *Pearson Correlation*.

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

Keterangan:

r_{xy} =Koefisien validitas

N=Banyaknya subjek

X=Nilai pembanding

Y=Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menurut (Ghozali 2005) adalah alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indicator dari variabel atau suatu konstruk. Suatu kuisiner dikatakan *realible* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun (Sugiyono, 2017), uji reabilitas digunakan untuk menguji instrument penelitian yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Model analisis uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Crobach*, sedangkan *Alpha Cronbach* itu sendiri menurut Arif Pratisto (2009:39) adalah sebuah ukuran reliabilitas, khususnya batas bawah reliabilitas yang dapat di terima dalam survey.

Secara matematis, reliabilitas didefinisikan sebagai proporsi heterogenitas responden yang akan menghasilkan perbedaan respon responden. Respon jawaban dari responden akan bervariasi karena masing-masing mempunyai opini yang berbeda, bukan karena kuesioner yang membingungkan dan multi interpretasi.

Untuk menentukan instrument kuisiner reliable atau tidak *reliable*, menurut Arif Pratisto (2009:41), yaitu dengan cara membandingkan nilai r-alpha (*alpha cronbach*) dengan r-tabel maka instrument tersebut handal (*realibel*). Sebaliknya jika r-alpha < r-tabel maka instrument tersebut tidak handal (*not reliable*). Menurut (Ghozali 2005) "suatu variabel penelitian dikatakan reliable apabila memenuhi kriteria yaitu ; 1) Jika *cronbach alpha* > 0,6 dinyatakan reliable, 2) Jika *cronbach alpha* < 0,6 dinyatakan tidak reliable

Pendapat di atas diperkuat oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:149), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan batas nilai reabilitas di atas 0,6, tetapi ada juga yang menggunakan batas nilai reliabilitas diatas 0,7 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Oleh karena itu, pendapat di atas penulis menetapkan nilai r-kritis sebesar 0,6, sehingga nilai r-alpha dalam uji realibilitas harus lebih besar 0,6.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji realibilitas, penulis menggunakan SPSS versi 22.00 *for windows*, yaitu dengan cara membandingkan r-alpha (*alpha cronbach*) dengan r-kritis

(0,6). Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -kritis (0,6) maka instrument tersebut andal (*reliable*). Sebaliknya jika r -alpha negative atau r -alpha kurang dari r -kritis (0,6) maka instrument tersebut tidak andal (*not reliable*) Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Persyaratan untuk menguji reabilitas instrument data penelitian persyaratannya adalah nilai "*Croanbach's Alpha*" di atas 0,60 atau 60%.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) Versi 22.00, yang digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai polsek sektor pamona utara dengan formula sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_j \text{ -->> (Sujana;1994;47)}$$

Dimana:

Y = Efektivitas Kerja
 X₁ = Gaya Kepemimpinan
 X₂ = Strategi organisasi

b_1 - b_2	= Koefisien Regresi (Parameter)
b_0	= Konstanta (Intercept)
e_j	= Faktor Kesalahan

G. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi yang dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 22.0. Hipotesis diuji dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan prosentase variasi nilai variabel independen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai ini juga dapat digunakan untuk melihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Koefisien determinasi (R^2) diartikan juga sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil penelitian.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2007). Pembuktiannya dilakukan dengan menggunakan uji-F, yaitu membandingkan antara nilai F-tabel ($\alpha = 5\%$) dengan nilai F-hitung.

Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel ($F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat minimal satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Y), sebaliknya jika nilai F-hitung lebih

kecil dari F-tabel ($F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3. Uji Signifikansi Parameter Parsial / Individual (Uji Statistik t)

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali,2007). Pembuktiannya dilakukan dengan uji-t, yaitu dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing-masing variabel bebas dengan t- tabel (nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%).

H. Defenisi Operasional

Variabel yang akan digunakan terdiri dari variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1), Strategi organisasi (X2) dan variabel dependen (terikat) Efektivitas Kerja (X3). Adapun defenisi operasional setiap variabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seseorang dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahab agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Adapun indicator gaya kepemimpinan terdiri dari : kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

2. Variabel independen Strategi organisasi (X2) adalah suatu alat dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, dalam pengembangan tentang konsep mengenai strategi harus terus memiliki perkembangan dan setiap orang mempunyai pendapat atau definisi yang berbeda mengenai strategi.
3. Variabel Efektivitas Kerja (Y) adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah ditetapkan. Efektivitas pekerjaan merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output semakin efektif organisasi atau kegiatan. Indikator efektivitas kerja terdiri dari; (1) kejelasan tujuan yang hendak dicapai, (2) kejelasan strategi pencapaian tujuan, (3) proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan, (4) perencanaan yang matang, (5) penyusunan program yang tepat, (6) tersedianya sarana dan prasarana, (7) pelaksanaan yang efektif dan efisien, (8) system pengawasan dan pengendalian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Profil Responden

Tabel 2 Output Statistik (Profil Responden)

		Statistics		
		Umur	Pendidikan	Usia Kerja
N	Valid	47	47	47
	Missing	0	0	0

Tabel statistik memberikan gambaran bahwa data responden berdasarkan umur N valid 47 orang dan missing sebanyak 0, berdasarkan pendidikan sebanyak 47 orang dan missing data sebanyak 0, dan berdasarkan usia kerja sebanyak 47 orang dengan missing sebanyak 0. Dari ketiga jenis profil responden tersebut semua data N yang diolah sebanyak 47 dinyatakan valid dan tidak ada yang missing atau sama dengan 0.

Tabel 3 Profil responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	44	93,6	93,6	93,6
	Perempuan	3	6,4	6,4	100,0
Total		47	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 44 orang dengan persentase 93.6

dan jumlah jenis kelamin perempuan sebanyak 3 atau sama dengan persentase 6,4%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yang mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki dan secara keseluruhan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 47 orang dengan persentase 100%.

Tabel 4 Profil responden berdasarkan umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	1	2,1	2,1	2,1
	21 - 30 Tahun	16	34,0	34,0	36,2
	31 - 40 Tahun	18	38,3	38,3	74,5
	41 - 50 Tahun	12	25,5	25,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel umur di atas, diperoleh bahwa umur responden < 20 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 2,1%, umur 21-30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 34%, 31-40 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 38,3% dan umur 41-50 tahun sebanyak 25,5%. Berdasarkan tabel di atas berdasarkan profil responden berdasarkan umur yang paling dominan adalah umur 31-40 tahun.

Tabel 5 Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1 - D3	7	14,9	14,9	14,9
	D4 - S1	7	14,9	14,9	29,8
	S2 (Mag)	2	4,3	4,3	34,0
	SMA/Sed.	31	66,0	66,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas profil responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari pendidikan pada level D1-D3 dengan frekuensi 7 orang atau 14,9%, D4-S1 tahun dengan frekuensi 7 orang atau dengan persentase sebanyak 14,9%, S2 (Magister) sebanyak 2 orang atau 4,3% dan pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 31 orang atau 66%. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa profil responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah pendidikan di level SMA/Sederajat.

2. Frekuensi Jawaban Responden

Tabel 6 Frekuensi jawaban responden (Variabel Gaya Kepemimpinan)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Gaya Kepemimpinan
N	Valid	47	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,96	4,36	4,57	4,64	4,45	4,66	27,64
Std. Error of Mean		,030	,131	,113	,111	,128	,082	,371
Sum		233	205	215	218	209	219	1299

Berdasarkan tabel di atas jumlah N valid sebanyak 47 dengan missing sebanyak 0, dengan jumlah butir pertanyaan 6 item dengan total mean dengan jumlah 27,64/6 butir pertanyaan dengan mean rata-rata untuk keseluruhan item sebanyak **4,06**.

Tabel 7 Frekuensi responden variabel Strategi Organisasi

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	Strategi Organisasi
N	Valid	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,68	4,70	4,70	4,28	4,55	4,64	4,70	4,04	3,66	3,23	3,28	46,47
Std. Error of Mean		,081	,080	,080	,121	,095	,088	,074	,175	,200	,213	,223	,897
Sum		220	221	221	201	214	218	221	190	172	152	154	2184

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan bahwa jumlah item butir pertanyaan variabel strategi organisasi sebanyak 11 item, dengan N data yang valid sebanyak 47 dengan total missing 0. Berdasarkan total mean dari keseluruhan item dengan skor **3,8**, dengan standar error of mean 0,897.

Tabel 8 Frekuensi jawaban responden variabel Efektivitas Kerja

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TY
N	Valid	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,62	4,68	3,77	4,43	4,49	4,66	4,60	4,68	35,9149
Std. Error of Mean		,084	,081	,167	,109	,085	,082	,084	,075	,59198
Sum		217	220	177	208	211	219	216	220	1688,00

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada kolom total Y (variabel efektivitas kerja) dengan total mean 35,91 dengan mean rata-rata sebanyak **4,89** dengan total Standar Error of Mean **0,591**.

B. Pengujian Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melaksanakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu variabel terkait fungsinya di suatu penelitian. Validitas dalam penelitian adalah ketepatan alat ukur terhadap objek yang diukur dan uji validitas menunjukkan sah atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Persyaratan standar hasil uji validitas yang umum digunakan yaitu signifikansi Pearson $< 0,05$ artinya item valid, signifikansi 2-Tailed $< 0,01$ artinya item berkorelasi tinggi, signifikansi 2 Tailed $< 0,05$ artinya item berkorelasi.

Tabel 9 Correlations variabel Gaya Kepemimpinan

		Correlations						Gaya Kepemimpinan
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	,086	,158	,178	,108	,250	,305*
	Sig. (2-tailed)		,565	,288	,231	,469	,090	,037
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	,086	1	,447**	,037	-,016	,250	,556**
	Sig. (2-tailed)	,565		,002	,807	,913	,090	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	,158	,447**	1	,433**	,254	,710**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,288	,002		,002	,085	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	,178	,037	,433**	1	,084	,314*	,558**
	Sig. (2-tailed)	,231	,807	,002		,575	,031	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	,108	-,016	,254	,084	1	,358*	,531**
	Sig. (2-tailed)	,469	,913	,085	,575		,014	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	,250	,250	,710**	,314*	,358*	1	,764**
	Sig. (2-tailed)	,090	,090	,000	,031	,014		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,305*	,556**	,850**	,558**	,531**	,764**	1
	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa *pearson correlation* Sig (2-Tailed) masing-masing item terdiri dari X1.1 dengan skor $0,037 < 0,05$, X1.2 dengan skor $0,000 < 0,05$, X1.3 dengan skor $0,000 < 0,05$, X1.4 dengan skor $0,000 < 0,05$ dan X1.5 dengan skor $0,000 < 0,05$ dan X1.6 dengan skor $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai skor masing-masing item butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan semuanya dinyatakan **valid** dengan skor yang sangat **tinggi** dan seluruh item variabel gaya kepemimpinan dapat dilanjutkan ke dalam pengolahan linier berganda.

Dan selanjutnya untuk melihat bagaimana item butir pertanyaan variabel strategi organisasi, maka dapat dilihat pada tabel correlation sebagai berikut:

Tabel 10 Correlations variabel Strategi Organisasi

Correlations													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	Strategi Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.609**	.751**	.528**	.437**	.554**	.581**	.184	.054	.014	.004	.484**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.215	.719	.927	.980	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.609**	1	.855**	.426**	.652**	.389**	.612**	.185	.122	.170	.075	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000	.007	.000	.212	.413	.253	.619	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.751**	.855**	1	.522**	.652**	.454**	.534**	.252	.093	.143	.023	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.088	.532	.338	.880	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.528**	.426**	.522**	1	.717**	.509**	.408**	.493**	.085	.125	.145	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000	.004	.000	.571	.402	.332	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.437**	.652**	.652**	.717**	1	.407**	.508**	.498**	.069	.180	.127	.627**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.644	.226	.397	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	.554**	.389**	.454**	.509**	.407**	1	.562**	.202	.058	-.050	-.101	.397**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.001	.000	.004		.000	.174	.699	.740	.499	.006
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	.581**	.612**	.534**	.408**	.508**	.562**	1	.200	.164	.067	.081	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000		.177	.272	.656	.590	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	.184	.185	.252	.493**	.498**	.202	.200	1	.472**	.441**	.255	.680**
	Sig. (2-tailed)	.215	.212	.088	.000	.000	.174	.177		.001	.002	.084	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.9	Pearson Correlation	.054	.122	.093	.085	.069	.058	.164	.472**	1	.756**	.596**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.719	.413	.532	.571	.644	.699	.272	.001		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.10	Pearson Correlation	.014	.170	.143	.125	.180	-.050	.067	.441**	.756**	1	.729**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.927	.253	.338	.402	.226	.740	.656	.002	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.11	Pearson Correlation	.004	.075	.023	.145	.127	-.101	.081	.255	.596**	.729**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.980	.619	.880	.332	.397	.499	.590	.084	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Strategi Organisasi	Pearson Correlation	.484**	.558**	.571**	.607**	.627**	.397**	.513**	.680**	.705**	.740**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

Berdasarkan tabel di atas validitas setiap item ditunjukkan oleh kolom total. Berdasarkan r tabel, nilai *Pearson Correlation* minimal adalah

r kritis 0,3 karena menggunakan 47 responden (N) dengan batas 0,1. Terlihat semua *nilai pearson correlations* tiap item di atas 0,3. Hal ini ditandai dengan * atau ** pada kolom total di tabel output sehingga 11 item kuisisioner ini sudah valid. Selain itu standar hasil dari uji validitas yang umum digunakan terlihat bahwa nilai 2-Tailed <0,01 artinya bahwa semua item pada variabel strategi organisasi semua item berkorelasi tinggi.

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.836**	.291*	.492**	.701**	.531**	.771**	.681**	.799**
	Sig. (2-tailed)		,000	,047	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.836**	1	,221	.493**	.624**	.618**	.741**	.775**	.788**
	Sig. (2-tailed)	,000		,135	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.291*	,221	1	.476**	.531**	,211	.380**	,276	.636**
	Sig. (2-tailed)	,047	,135		,001	,000	,155	,008	,061	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	.492**	.493**	.476**	1	.660**	.509**	.460**	.532**	.753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,000	,001	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	.701**	.624**	.531**	.660**	1	.715**	.792**	.674**	.897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	.531**	.618**	,211	.509**	.715**	1	.772**	.742**	.758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,155	,000	,000		,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	.771**	.741**	.380**	.460**	.792**	.772**	1	.800**	.867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,001	,000	,000		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	.681**	.775**	,276	.532**	.674**	.742**	.800**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,061	,000	,000	,000	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TY	Pearson Correlation	.799**	.788**	.636**	.753**	.897**	.758**	.867**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Berdasarkan kolom total Y pada tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item mulai dari Y1 sampai dengan Y8 bernilai >0,30 dengan sig (2-tailed) 0,000<0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai atau skor yang diperoleh berkorelasi sangat tinggi. Berdasarkan standar tersebut maka

dapat dinyatakan bahwa semua item valid dan dapat diteruskan atau dilanjutkan untuk diolah dengan menggunakan regresi linier berganda,

2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas product moment dengan SPSS, selanjutnya yang harus dilakukan agar kuisisioner (angket) yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data, maka angket tersebut perlu di uji reliabilitas atau tingkat kepercayaannya. Secara umum reliabilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam analisis statistic pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat dihandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuisisioner yang sama. Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai *Alpha* yang terdapat dalam tabel output SPSS. Seperti pada uji-uji statistic lainnya hasil uji *reliabilitas alpha cronbach's* berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan oleh para pakar (ahli).

Dasar keputusan dalam Uji *Reliabilitas Alpha Cronbach's* dengan SPSS menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuisisioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah (1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>0,60$ maka kuisisioner atau angket dinyatakan *reliable* atau konsisten, (2) sementara, jika nilai

Cronbach Alpha $<0,60$ maka kuisisioner atau angket dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten. Berdasarkan data tersebut, maka berikut ini akan dijelaskan output SPSS hasil uji reliabilitas setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 11 Reliability Statistik Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	8

Berdasarkan kolom *reliability statistics* pada kolom cronbachs Alpha 0,882 dengan N of Item 8. Pada angka tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* $0,882 > 0,60$. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke 8 atau semua item pertanyaan angket untuk variabel gaya kepemimpinan adalah reliable atau konsisten.

Tabel 12 Output Item Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
Y1	31,30	13,083	,738	,860
Y2	31,23	13,227	,726	,862
Y3	32,15	11,869	,416	,926
Y4	31,49	12,473	,655	,867
Y5	31,43	12,554	,862	,849
Y6	31,26	13,325	,689	,865
Y7	31,32	12,744	,824	,853
Y8	31,23	13,314	,769	,860

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistic untuk ke 7 item pertanyaan angket. Pada kolom “ Cronbach;s Alpha if item Deleted dalam tabel tersebut diketahui bahwa nilai Cronbachs Alpha untuk ke tujuh item soal adalah $> 0,60$, maka dapat dinyatakan bahwa ke 7 item pertanyaan *angket reliable*.

Tabel 13 Reliability Statistik Strategi Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,796	11

Pada tabel tersebut di atas dapat ditunjukkan bahwa pada kolom *Cronbachs Alpha 0,796* $>0,60$ dengan N of Items 11. Sebagaimana penentuan reliabilitas bahwa semua item yang terdiri dari 11 butir pertanyaan dapat disimpulkan *reliable* atau konsisten.

Tabel 14 Output item totak statistics variabel strategi organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	41,79	34,780	,410	,788
X2.2	41,77	34,314	,492	,783
X2.3	41,77	34,227	,506	,782
X2.4	42,19	32,289	,512	,776
X2.5	41,91	33,167	,556	,776
X2.6	41,83	35,188	,309	,793
X2.7	41,77	34,835	,448	,787
X2.8	42,43	29,206	,552	,769
X2.9	42,81	27,767	,562	,769
X2.10	43,23	26,618	,598	,765
X2.11	43,19	28,028	,458	,790

Berdasarkan pada kolom alpha cronbachs dapat disebutkan bahwa seluruh item yang terdiri dari 11 butir pertanyaan dengan Alpha *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 secara keseluruhan item dinyatakan reliable atau konsisten.

Tabel 15 Output Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,621	6

Pada tabel output di atas diketahui ada N of Items (banyaknya item atau butir pertanyaan angke) ada 6 buah item dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,621. Karena nilai *Cronbach's Alpha* $0,621 > 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke 7 atau semua item pertanyaan angket untuk variabel efektivitas kerja pegawai dinyatakan reliable atau konsisten.

Tabel 16 Item Total Statistics variabel efektivitas kerja pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22,68	6,179	,230	,628
X1.2	23,28	4,726	,238	,638
X1.3	23,06	3,713	,719	,403
X1.4	23,00	4,870	,297	,600
X1.5	23,19	4,854	,213	,647
X1.6	22,98	4,586	,644	,487

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai *statistic* untuk ke 6 item pertanyaan angket. Hal tersebut dapat dilihat pada kolom “*Cronbach’s Alpha if item Deleted*” dalam tabel ini diketahui nilai Cronbach Alpha untuk ke tujuh item soal adalah $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa ke 7 item pertanyaan angket *reliable*.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Analisis regresi linier multiples atau berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent (variabel bebas atau X) terhadap variabel dependent(variabel terikat atau Y).

Tabel 17 Variabel Entered/Remeoved

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Strategi Organisasi, Gaya Kepemimpinan ^b		Enter
a. Dependent Variable: TY			
b. All requested variables entered.			

Tabel output “*variables entered/removed*” di atas memberikan informasi tentang variabel penelitian serta metode yang digunakan dalam analisis regresi. Adapun variabel independent yang dipakai dalam analisis ini adalah variabel gaya kepemimpinan dan strategi organisasi,

sedangkan variabel dependent adalah variabel efektivitas kerja pegawai. Analisis regresi dengan menggunakan metode enter. Tidak ada variabel yang dibuang sehingga pada kolom variabel removed tidak ada angkanya atau kosong.

Tabel 18 Model Summary

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.737 ^a	.542	.522	2,80686	.542	26,084	2	44	.000

Tabel “*Model Summary*” memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi, yakni kontribusi sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan strategi organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai.

Tabel 19 ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411,006	2	205,503	26,084	.000 ^b
	Residual	346,653	44	7,878		
	Total	757,660	46			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), Strategi Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Tabel “ANOVA” memberikan informasi tentang ada tidaknya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan strategi organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai.

Tabel 20 Coefficients

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	90,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1,410	4,801		,294	,770	-6,656	9,476
	Gaya Kepemimpinan	,912	,175	,571	5,222	,000	,619	1,206
	Strategi Organisasi	,200	,072	,303	2,772	,008	,079	,321

a. Dependent Variable: TY

Tabel "Coefficients" memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan strategi organisasi secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai. Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2 \text{ atau } Y=1.410+0,912X_1+0,200X_2$$

Berdasarkan keempat output di atas, maka kita dapat membuat ringkasan hasil analisis multiples seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 21 Ringkasan Analisis Regresi Multiples (Berganda)

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	2612		
X ₁	0,912	5.222	0,000
X ₂	0,200	2.772	0,000
F _{hitung}	26.084		
R Square	0,542		

Ringkasan tabel di atas mempermudah dan memberikan gambaran hasil analisis regresi yang terdapat dalam penelitian ini. Dengan demikian tabel output analisis regresi multiples tersebut tidak perlu dimasukkan secara utuh.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultant (Uji F)

Pengujian ini berguna untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Untuk melihat bagaimana pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 22 Pengujian Hipotesis " Uji F"

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411,006	2	205,503	26,084	.000 ^b
	Residual	346,653	44	7,878		
	Total	757,660	46			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), Strategi Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Rumusan hipotesis (dugaan) yang telah diajukan dalam uji F ini adalah “ variabel gaya kepemimpinan dan strategi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara”. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji F sebagai acuan dan pedoman untuk melakukan uji hipotesis yaitu membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai Probabilitas hasil output Anova dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig.<0,05, maka hipotesis diterima, maka artinya gaya kepemimpinan (X1) dan Strategi Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi (Y).
2. Jika nilai Sig.>0,05 maka hipotesis ditolak, maka artinya gaya kepemimpinan (X1) dan Strategi Organisasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi (Y).

Berdasarkan tabel “ ANOVA “ di atas, Signifikansi pada kolom Sig. adalah $0,000 < 0,05$, dan oleh karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan (X1) dan strategi organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

2. Uji Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) atau disimbolkan dengan R^2 yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memperediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Persyaratan yang harus dipenuhi agar dapat memaknai nilai koefisien determinasi adalah hasil uji F dalam analisis regresi linier berganda bernilai Signifikan, yang berarti bahwa “ ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan strategi organisasi (X2) terhadap variabel Y, apabila jika hasil analisis dalam uji F tidak signifikan, maka nilai koefisien determinasi tidak dapat digunakan atau dipakai untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Dalam pengujian uji determinasi ini, yang kita lihat adalah berapa (%) pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel strategi organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

Tabel 23 Pengujian Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.737 ^a	.542	.522	2,80686	.542	26,084	2	44	.000

Dari tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,542 yang berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi “R” yaitu $0,737 \times 0,737 = 0,542$.. Besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,542 atau sama dengan 54,2%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 54,2\%) = 45,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang lain tidak diteliti.

Besarnya pengaruh variabel lain disebut sebagai error (e), untuk menghitung error tersebut dapat menggunakan rumus $e = 1 - R^2$. Besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square ini umumnya berkisar antara 0-1. Namun demikian, jika dalam sebuah penelitian kita jumpai R Square bernilai minus atau negative (-), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Selanjutnya, semakin kecil nilai koefisien determinasi (R Square), maka ini artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin lemah.

Sebaliknya, jika nilai R Square semakin mendekati angka 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

Untuk penelitian dengan menggunakan data survey (data primer) yang bersifat *cross section* maka R^2 yang bernilai 0,2 atau 0,3 dapat dikatakan cukup baik. Berdasarkan hal tersebut, karena penelitian ini diatas 0,5 maka penelitian dikategorikan sudah memenuhi syarat.

3. Uji Parsial (Uji T)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linier sederhana maupun analisis regresi linier berganda (multiples). Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Tabel 24 Pengujian parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	90,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1,410	4,801		,294	,770	-6,656	9,476
	Gaya Kepemimpinan	,912	,175	,571	5,222	,000	,619	1,206
	Strategi Organisasi	,200	,072	,303	2,772	,008	,079	,321

a. Dependent Variable: TY

Dari tabel output SPSS “ Coeficient” di atas, kita akan melakukan uji untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan (X1) dan strategi organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja (Y). Adapaun hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H1 atau hipotesis pertama adalah gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.
2. H2 atau hipotesis kedua adalah strategi organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

Untuk melakukan uji hipotesis di atas, maka lebih dahulu mengetahui dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial. Pengambilan keputusan dapat diuji berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) yaitu (1) jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima, (2) jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Adapun hasil keputusan yang diambil untuk pengujian hipotesis untuk ke dua variabel tersebut adalah:

1. Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig,0,000 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas Koperasi UMKM. Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

2. Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel Strategi Organisasi (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig,0,000 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis diterima, artinya gaya Efektifitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas Koperasi UMKM. Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

Berdasarkan pengujian hipotesis untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan tersebut diterima yang berarti ada pengaruh positif pada efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara. Pengaruh positif disebut juga pengaruh searah, maksudnya adalah jika variabel gaya kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan maka variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara juga mengalami peningkatan, atau dengan kata lain semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas

Koperasi UMKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

2. Pengaruh Strategi Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali utara

Berdasarkan pengujian hipotesis untuk variabel strategi organisasi (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan tersebut diterima yang berarti ada pengaruh positif pada efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara. Pengaruh positif disebut juga pengaruh searah, maksudnya adalah jika variabel strategi organisasi (X2) mengalami peningkatan maka variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara juga mengalami peningkatan, atau dengan kata lain semakin tinggi strategi organisasi maka akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

3. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Strategi Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

Berdasarkan hasil uji F dan koefisien determinasi pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan strategi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kopersi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara dinyatakan signifikan dan

berarti positif dan searah. Maksud dari linier atau positif atau searah berarti bahwa bilamana gaya kepemimpinan dan strategi organisasi terjadi peningkatan akan berpengaruh dan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN-SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas maka beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara. Hal ini bermakna bilamana gaya kepemimpinan meningkat maka akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.
2. Strategi organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Morowali Utara. Hal ini bermakna bahwa bilamana strategi organisasi meningkat maka akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja pegawai [pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.
3. Gaya kepemimpinan dan strategi organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Morowali Utara, hal ini bermakna bahwa bilamana gaya kepemimpinan dan strategi organisasi secara bersama-sama (simultan) meningkat akan

berdampak pada peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat dijadikan rekomendasi adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Beberapa hal yang menjadi indikator yang perlu ditingkatkan sehubungan dengan gaya kepemimpinan yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan dalam bertanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional. Bila indikator yang telah disebutkan di atas dapat ditingkatkan maka dengan sendirinya akan berpengaruh kepada pola kerja pegawai yang akan berdampak pada efektivitas kerja pegawai.
2. Untuk mencapai tujuan organisasi, dalam pengembangan konsep mengenai strategi dalam konteks organisasi adalah penetapan berbagai tujuan dan sasaran jangka panjang yang bersifat mendasar bagi setiap organisasi, yang dilanjutkan dengan penetapan rencana aktivitas dan pengalokasian sumber daya yang diperlukan guna mencapai berbagai sasaran organisasi. Sehubungan dengan itu, maka kekuatan sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi

terletak pada strategi organisasi. Oleh karena itu, dalam konteks efektivitas kerja dalam sebuah organisasi salah faktor yang perlu menjadi perhatian bagi pimpinan adalah bagaimana memaknai strategi organisasi dengan baik agar visi misi organisasi dapat tercapai khususnya dilingkungan Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan Kabupaten Morowali Utara.

3. Untuk peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambah variabel atau faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- | No. | Teks | Hal. |
|-----|---|------|
| | Afni Can, & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. <i>Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik</i> , IV(1), 1-26. | |
| | Ageng:Wahyudi. (2015). Makalah Manajemen Strategi Organisasi. <i>Manajemen Strategi Organisasi</i> , 1-10. | |
| | Aji, A. R. (2015). <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo</i> . Yogyakarta. | |
| | Antoni:Yusak. (2015). <i>engaruh Orientasi Pasar, Intellectual Capital, Dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Inovasi Studi Kasus Pada Industri Hotel Di JawaTimur</i> . Jakarta: international Research Journal Of Businnes Studies. | |
| | Arikunto, S. (2003). <i>Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)</i> . Jakarta: PT Bumi Aksara. | |
| | Asral Firdaus, R. (2018). <i>Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat</i> . Pasundan: repository@unpas.ac.id. | |
| | Damayanti, R. (2018). <i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i> . Palembang: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan. | |
| | Danar. (2020). <i>Organisasi</i> . Jakarta: Cryptowi Media Belajar. | |
| | Darman. (2018). <i>Manajemen dan Organisasi</i> . Jakarta: www.theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com . | |
| | Darmawan, R. (2015). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. <i>e-journal Katalogis</i> , III(5), 205-214. | |
| | Dela, & Anggun:Anggria. (2015). <i>Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Goro Assalam Surakarta</i> . Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta,. | |

- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. *JOM Fisip*, 4(2).
- Dosen, p. (2020). Manajemen Strategi. www.dosenpendidikan.co.id/, 1.
- Evitasari. (2019, Oktober 29). *Gaya Kepemimpinan*. Retrieved April 27, 2020, from <https://guruakuntansi.co.id/>
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*. Jakarta: Alfabeta.
- Fitria Asmara Dewi Yasa, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, III(1), 46-52.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: CV Andi.
- Ghozali. (2005). *Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hapsari, W. P. (2017, Juli 1). Retrieved Januari 25, 2020, from dictio: <https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/8697>
- Hasan, I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya Edisi Pertama*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hepiana Patmarina, & Nuria Erisna. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas

Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung.
Jurnal Manajemen dan Bisnis, 19-37.

<https://goenable.wordpress.com/>. (2015). *Tipe inovasi organisasi*. Jakarta: Learning Is The Journey Life.

Icha, Y. (2019, Desember 13). *Komitmen Organisasi – Pengertian, Manfaat, Bentuk, Indikator Dan Faktornya Lengkap*. Retrieved from <https://www.ruangguru.co.id/pengertian-komitmen-organisasi-manfaat-bentuk-indikator-dan-faktornya-lengkap/>

Istiqomah, I. W. (2008). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap keinginan berpindah auditor pada kantor akuntan publik (KAP) di Jawa Timur. *Neliti*.

Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 402-419.

Jaya, E. P. (2016). Manajemen Disiplin Kerja Anggota Polri Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat. *Manajer Pendidikan*, 10(1), 1-12.

Kanada:Kurniawan. (2015). *Pengertian Manajemen organisasi*. Jakarta: www.projasa.com.

KanalPengetahuan. (2019, April 8). *Pengertian Komunikasi dan Jenis Komunikasi*. Retrieved April 25, 2020, from <https://www.kanalpengetahuan.com/>

KBBI. (2019). (Ebta Setiawan) Retrieved April 25, 2020, from kbbi.web.id

Kusdi. (2010). Teori Organisasi Dan Administrasi. *Salemba Humanika*, 86.

Lia, P. (2018). Manajemen Strategi Bisnis. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1-10.

Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan pertama*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, III(1), 1-9.
- Nenny Anggraeni. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, XI(2), 54-74.
- Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Oksowela, T. (2012). *Tesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Tata Kota Bandar Lampung*. Lampung: Digital Repository UNILA.
- P Robbins, S., & Timothy A. (2013). *Organizational Behavior 15th*. New Jersey: Pearson Education, Inc. , publishing as Prentice Hall.
- Pane, S., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, II(3), 67-79.
- Pendidikan2, D. (2020, Januari 29). *Komitmen Organisasi*. Retrieved from https://www.dosenpendidikan.co.id/komitmen-organisasi/#Indikator_Komitmen_Organisasi
- Permatasari. (2012). Tujuan Organisasi. *www.permatasari.blogspot.com*, 1.
- Prakasa, G. (2017). *Tesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi*. Bandar Lampung: Digital Repository UNILA.
- Pratiwi, P. (2017). *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Anugrah Utama Lestari (AUL) Bandung*. Pasundan: Repository Univ. Pasundan.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawitasari, S. Y. (2011). Analisis SWOT Sebagai Dasar Perumusan Strategi Pemasaran Berdaya Saing. *Jurnal Undip*.

- Rahmadaningtyas, F. (2016). *Thesis Hubungan Big Five Personality dengan Komitmen Organisasi di PT Varia Usaha Beton Waru*. Surabaya: Digital Library UIN Sunan Ampel.
- Ramadona, R. (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Pada PT X Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Repository Univ. Darmajaya.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP, III(2)*, 1-13.
- Rasto, M.Pd. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi*. Retrieved February 10, 2020, from <http://asto.staf.upi.edu/2016/03/14/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi>
- Riadi, M. (2019, April 06). *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. Retrieved April 06, 2020, from www.kajianpustaka.com
- Riadi, M. (2020, Maret 19). *Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi)*. Retrieved April 27, 2020, from <https://www.kajianpustaka.com/>
- Rima Dwining Tyas, & Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172-181.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Rumpak, A. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Bank Indonesia Institute. *e-journal IBM ASMI*, 1-32.
- Rusmaini. (2018, Desember). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Pegawai Di FITK Raden Fatah Palembang. *JMPI-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 49.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal Emba*, 849-862.

- Sarwono, J. (2012). *Path Analysis Teori Aplikasi , Prosedur Analisis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Sudaryono. (2014). *Aplikasi Statistik Untuk Penelitian*. Tangerang: Lentera Ilmu.
- Sugiarto, C. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (KOPA TTN) Jember. *Jurnal Bisns dan Manajemen*, 240-251.
- Sugiarto, C. (Vol. 10, No. 3 September 2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa Ttn) Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 10,(No. 3), 240 – 251.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsono, & Dwiantara, L. (2013). *Komunikasi Bisnis: Peran Komunikasi Interpersonal dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta: CAPS.
- Suhendra. (2015). *Analisis dan perancangan sistem informasi akuntansi penerimaan dan pengeluaran kas pada Business Centre UIN Malang*. Malang: etheis UIN Malang.
- Sukamadinata. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tanuwibowo, M., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. *jurnal AGORA*, III(2), 60-69.

- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 1(3), 208-216.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *repository UIN Malang*, 1-10.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019, Juli). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 11(2), 18-30.
- Wibowo, A. H. (2018, Februari 18). *www.dictio.id*. Retrieved from <https://www.dictio.id/t/bagaimana-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-karyawan/16227>
- www.kajianpustaka.com*. (2014, Januari 12). *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- www.kajianpustaka.com*. (2019, April 13). Retrieved Maret 20, 2020, from Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>
- www.pelajaran.co.id*. (2019, April 20). *Pengertian Disiplin Kerja, Jenis, Aspek, Indikator dan Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Lengkap*. Retrieved Maret 20, 2020, from <https://www.pelajaran.co.id/2019/20/pengertian-disiplin-kerja-jenis-aspek-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html>
- www.salamadian.com*. (2020, Februari 9). *Pengertian Kepemimpinan: Tujuan, Teori, Fungsi dan Contoh Leadership*. Retrieved April 17, 2020, from <https://salamadian.com/pengertian-kepemimpinan/>
- www.silabus.web.id*. (2019, Maret 20). *Pengertian dan Indikator Disiplin Kerja*. Retrieved from <https://www.silabus.web.id/pengertian-dan-indikator-disiplin-kerja/>

Lampiran 1 Kuisiner Penelitian**KUISIONER PENELITIAN**

Kepada Yth : Bapak / Ibu Responden

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas akhir (tesis) yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Strategi organisasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Koperasi,UMKM,Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Morowali Utara. Tesis ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Pascasarjana (PPS) Program Studi Magister Manajemen (MM).

Untuk kelancaran penyelesaian tesis tersebut, memohon kepada bapak/ibu untuk membantu mengisi kuisiner penelitian ini. Jawaban yang telah diberikan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademik.

Atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Mahasiswa,

Gustin Tamrin

IDENTITAS RESPONDEN:

Petunjuk : berikan tanda cek list (V) pada kolom yang tersedia

- Umur : (...) < 20 sd. 25 tahun
 (...) >25 sd. 30 tahun
 (...) >30 sd. 35 tahun
 (...) >35 sd. 40 tahun
 (...) > 41 ke atas
- Pendidikan : (...) SMA sederajat
 (...) D2/D3
 (...) D4/S1
 (...) S2
 (...) S3
- Usia kerja : (...) 0 sd. 5 tahun
 (...) > 5 sd.10 tahun
 (...) >10 sd. 20 tahun
 (...) > 20 tahun ke atas

Petunjuk Pengisian: Berikan tanda (v) pada kolom yang disiapkan, dengan memilih angka 1 sd. 5 :

- 1 = Sangat tidak setuju (STS)
 2 = Tidak setuju (TS)
 3 = Netral (N)
 4 = Setuju (S)
 5 = Sangat setuju (SS)

VARIABEL INDEPENDEN : GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Atasan saya memiliki kemampuan mengambil keputusan yang tepat					
2	Atasan saya setiap saat memotivasi dan memberikan contoh berdasarkan keahlian dan keterampilan kepada bawahannya.					
3	Atasan saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan pesan, gagasan, pikiran kepada bawahannya.					
4	Atasan saya tegas dalam memimpin dan mampu mengendalikan bawahannya.					
5	Atasan saya memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.					
6	Atasan saya bersikap baik, jujur, dan adil serta mampu mengendalikan emosi dengan baik.					

Sumber : Diadaptasi dari Kartono (2018)

VARIABEL INDEPENDEN : STRATEGI ORGANISASI (X2)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
Komunikasi dari atas ke bawah (D1)						
1	Atasan saya memberikan perintah kepada bawahan untuk mengerjakan setiap tugas					
2	Atasan saya memberikan informasi setiap ada kebijakan baru kepada bawahannya					
3	Atasan saya memberikan arahan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.					
4	Atasan saya memberikan peringatan kepada bawahannya atas kelalaian/kesalahan yang dilakukan oleh bawahan.					
Komunikasi dari bawah ke atas (D2)						
5	Saya rutin menyampaikan laporan setelah melakukan pekerjaan kepada atasan saya.					
6	Saya rutin meminta saran kepada atasan saya bilamana menghadapi kendala dalam pelaksanaan tugas saya.					
7	Saya memberikan saran yang relevan kepada atasan berhubungan dengan pekerjaan.					
8	Saya terbuka dalam hal menyampaikan pendapat kepada atasan saya					
Komunikasi Horizontal (D3)						
9	Saya setiap saat berdiskusi dengan pegawai yang lainnya dalam memecahkan suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan					
10	Saya memberikan dukungan kepada rekan / pegawai yang lainnya					
11	Bila terjadi silang pendapat pegawai yang lainnya, saya terlibat dalam mendamaikannya.					

VARIABEL DEPENDEN : EFEKTIVITAS KERJA (Y)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya tepat pada waktunya.					
2	Saya menjalankan tugas yang diberikan atasan setelah diberikan pengarahan tentang maksud dan pentingnya tugas yang didelegasikan.					
3	Dalam bekerja saya termasuk pegawai yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.					

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
4	Atasan saya selalu memotivasi dengan memberikan dorongan dan perhatian berhubungan dengan kebutuhan tugas / pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya.					
5	Atasan saya setiap saat melaksanakan evaluasi kerja terhadap tugas yang diberikan kepada bawahan					
6	Atasan saya melaksanakan pengawasan terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai					
7	Lingkungan tempat bekerja saya kondusif dan aman, tidak terganggu suasana tata ruang, pencahayaan, dan suara-suara yang mempengaruhi konsentrasi bekerja.					
8	Perlengkapan dan fasilitas lengkap dan disediakan oleh atasan saya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.					

Sumber : Diadaptasi menurut O'reilly (2003)

Lampiran 1 Profil Responden

Statistics

		Umur	Pendidikan	Usia Kerja
N	Valid	47	47	47
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	44	93.6	93.6	93.6
	Perempuan	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	1	2.1	2.1	2.1
	21 - 30 Tahun	16	34.0	34.0	36.2
	31 - 40 Tahun	18	38.3	38.3	74.5
	41 - 50 Tahun	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Usia Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1 - D3	7	14.9	14.9	14.9
	D4 - S1	7	14.9	14.9	29.8
	S2 (Mag	2	4.3	4.3	34.0
	SMA Sede	31	66.0	66.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Lampiran 2 Uji Validasi (Correlation)

Correlations								
		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Gaya Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	,086	,158	,178	,108	,250	,305*
	Sig. (2-tailed)		,565	,288	,231	,469	,090	,037
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	,086	1	.447**	,037	-,016	,250	.556**
	Sig. (2-tailed)	,565		,002	,807	,913	,090	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	,158	.447**	1	.433**	,254	.710**	.850**
	Sig. (2-tailed)	,288	,002		,002	,085	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	,178	,037	.433**	1	,084	.314*	.558**
	Sig. (2-tailed)	,231	,807	,002		,575	,031	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	,108	-,016	,254	,084	1	.358*	.531**
	Sig. (2-tailed)	,469	,913	,085	,575		,014	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	,250	,250	.710**	.314*	.358*	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	,090	,090	,000	,031	,014		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.305*	.556**	.850**	.558**	.531**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Correlations													
Correlations													
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	Strategi Organisasi	
X2.1	Pearson Correlation	1	.609**	.751**	.528**	.437**	.554**	.581**	.184	.054	.014	.004	.484**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.215	.719	.927	.980	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.609**	1	.855**	.426**	.652**	.389**	.612**	.185	.122	.170	.075	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000	.007	.000	.212	.413	.253	.619	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.751**	.855**	1	.522**	.652**	.454**	.534**	.252	.093	.143	.023	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.088	.532	.338	.880	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.528**	.426**	.522**	1	.717**	.509**	.408**	.493**	.085	.125	.145	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000	.004	.000	.571	.402	.332	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.437**	.652**	.652**	.717**	1	.407**	.508**	.498**	.069	.180	.127	.627**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.644	.226	.397	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	.554**	.389**	.454**	.509**	.407**	1	.562**	.202	.058	-.050	-.101	.397**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.001	.000	.004		.000	.174	.699	.740	.499	.006
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	.581**	.612**	.534**	.408**	.508**	.562**	1	.200	.164	.067	.081	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000		.177	.272	.656	.590	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	.184	.185	.252	.493**	.498**	.202	.200	1	.472**	.441**	.255	.680**
	Sig. (2-tailed)	.215	.212	.088	.000	.000	.174	.177		.001	.002	.084	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.9	Pearson Correlation	.054	.122	.093	.085	.069	.058	.164	.472**	1	.756**	.596**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.719	.413	.532	.571	.644	.699	.272	.001		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.10	Pearson Correlation	.014	.170	.143	.125	.180	-.050	.067	.441**	.756**	1	.729**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.927	.253	.338	.402	.226	.740	.656	.002	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.11	Pearson Correlation	.004	.075	.023	.145	.127	-.101	.081	.255	.596**	.729**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.980	.619	.880	.332	.397	.499	.590	.084	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Strategi Organisasi	Pearson Correlation	.484**	.558**	.571**	.607**	.627**	.397**	.513**	.680**	.705**	.740**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

Correlations										
Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.836**	.291*	.492**	.701**	.531**	.771**	.681**	.799**
	Sig. (2-tailed)		,000	,047	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.836**	1	,221	.493**	.624**	.618**	.741**	.775**	.788**
	Sig. (2-tailed)	,000		,135	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.291*	,221	1	.476**	.531**	,211	.380**	,276	.636**
	Sig. (2-tailed)	,047	,135		,001	,000	,155	,008	,061	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	.492**	.493**	.476**	1	.660**	.509**	.460**	.532**	.753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,000	,001	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	.701**	.624**	.531**	.660**	1	.715**	.792**	.674**	.897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	.531**	.618**	,211	.509**	.715**	1	.772**	.742**	.758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,155	,000	,000		,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	.771**	.741**	.380**	.460**	.792**	.772**	1	.800**	.867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,001	,000	,000		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	.681**	.775**	,276	.532**	.674**	.742**	.800**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,061	,000	,000	,000	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TY	Pearson Correlation	.799**	.788**	.636**	.753**	.897**	.758**	.867**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Lampiran 3 Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22.68	6.179	.230	.628
X1.2	23.28	4.726	.238	.638
X1.3	23.06	3.713	.719	.403
X1.4	23.00	4.870	.297	.600
X1.5	23.19	4.854	.213	.647
X1.6	22.98	4.586	.644	.487

Lampiran 4 Realibility Variabel Strategi Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	41.79	34.780	.410	.788
X2.2	41.77	34.314	.492	.783
X2.3	41.77	34.227	.506	.782
X2.4	42.19	32.289	.512	.776
X2.5	41.91	33.167	.556	.776
X2.6	41.83	35.188	.309	.793
X2.7	41.77	34.835	.448	.787
X2.8	42.43	29.206	.552	.769
X2.9	42.81	27.767	.562	.769
X2.10	43.23	26.618	.598	.765
X2.11	43.19	28.028	.458	.790

Lampiran 5 Tabulasi data jawaban responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun
2	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
3	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
4	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
5	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
6	Perempuan	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
7	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
8	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
9	Perempuan	41 - 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun
10	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
11	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
12	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
13	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
14	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	D1 - D3	6 - 10 Tahun
15	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
16	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
17	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun
18	Perempuan	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
19	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun
20	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
21	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
22	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
23	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
24	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
25	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
26	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
27	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
28	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
29	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
30	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D1 - D3	11 - 15 Tahun
31	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
32	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
33	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
34	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
35	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
36	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
37	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
38	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
39	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
40	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	11 - 15 Tahun

