

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA SATUAN  
TENAGA KONTRAK POLISI PAMONG PRAJA  
KOTA BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**



**SAMSUL BAHRI**

**1412110018**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2018**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
PADA SATUAN TENAGA KONTRAK POLISI PAMONG  
PRAJA KOTA BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI  
Pada Jurusan Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**SAMSUL BAHRI  
1412110018**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2018**



### PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 25 Agustus 2018



**SAMSUL BAHRI**

**1412110018**

## HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul** : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA SATUAN TENAGA KONTRAK POLISI PAMONG PRAJA KOTA BANDAR LAMPUNG**

**NAMA** : **Samsul Bahri**

**NPM** : **1412110018**


**JURUSAN** : **MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN** **INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, 25 Agustus 2018

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



**Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc.**

**NIK. 13860716**

Mengetahui,

Ketua Jurusan



**Aswin, S.E., M.M.**

**NIK. 10190605**

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 25 September 2018 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA SATUAN TENAGA KONTRAK POLISI PAMONG PRAJA KOTA BANDAR LAMPUNG** untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA** bagi mahasiswa :

**NAMA : Samsul Bahri**  
**NPM : 1412110018**  
**JURUSAN : MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

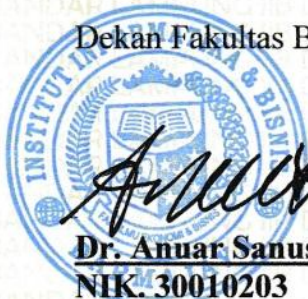
**Nama**

**Status**

**Tanda Tangan**

1. Dra. Linda septarina, M.M. Ketua sidang
2. Zuriana, S.E., M.M. Anggota

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IBI Darmajaya



**Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.si.**  
**NIK. 30010203**

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Way Kanan 23 Juni 1992, sebagai anak Pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Junaidi dan Masnawati, Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Bengkulu yang diselesaikan pada tahun 2004, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Gunung Labuhan yang diselesaikan pada tahun 2007 kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Madrasan Aliyah Negeri (MAN) 1 Banjar Negara Baradatu Way Kanan dan lulus pada tahun 2010.

Tahun 2014, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu (S1) di Informatics Institute and Business (IIB) Darmajaya.

## PERSEMBAHAN

*Karya tulis ini kupersembahkan kepada :*

*Allah SWT yang telah memberikan segala yang terbaik dalam hidupku hingga aku bisa berdiri tegar sampai saat ini*

*Bapak Junaidi dan Masnawati yang sangat aku cintai yang selalu memberikan doa, nasihat, motivasi, membimbingku dan membesarkan diri ini dari kecil hingga dewasa, sampai aku bisa sampai di bangku kuliah seperti sekarang ini. Terimakasih*

*Istriku tercinta dan kedua mertuaku yang selalu memberikan doa dan memberikan motivasi*

*Sahabat- sahabatku yang tidak bisa di sebut kan satu persatu yang selalu mendukung, mengisi keceriaan disaat lelah mulai kurasa.*

*Almamaterku IIB Darmajaya yang telah memberikan banyak kenangan dan wawasan untuk menjadi orang yang lebih baik.*

## MOTTO

*“...Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan (nasib) suatu kaum, sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...”*

*-(QS. Ar Ra’d : 11)-*

*“...Kau tak dapat meraih sesuatu dalam hidup tanpa pengorbanan sekecil apapun...”*

*“...Beberapa orang bermimpi akan keberhasilan, sementara orang lain banguntiap pagi dan mewujudkannya...”*

*( samsul bahri )*



## ABSTRAK

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA SATUAN TENAGA KONTRAK POLISI PAMONG PRAJA KOTA BANDAR LAMPUNG**

**SAMSUL BAHRI  
(1412110018)**

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh satuan polisi pamong praja adalah gaya kepemimpinan intruktif yaitu Gaya kepemimpinan yang ditandai dengan adanya komunikasi satu arah dimana pimpinan membatasi peranan bawahan dan menunjukkan pada bawahan apa, kapan, dimana dan bagaimana suatu tugas harus dilaksanakan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan semata-mata menjadi tanggung jawab pimpinan yang kemudian disampaikan kepada bawahan, pelaksanaan pegawaiian diawasi secara ketat Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Anggota Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung. Populasi penelitian adalah Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung sebanyak 1250 anggota, dengan jumlah sampel 93 orang dengan teknik *simple random sampling*. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung, motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung, Secara Simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja *berpengaruh* terhadap Komitmen Organisasi Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Orga

## **ABSTRACT**

### **DETERMINE THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON CIVIL SERVICE POLICE MEMBERS IN BANDAR LAMPUNG CITY.**

SAMSUL BAHRI  
(1412110018)

The leadership style carried out by the civil service police unit is an instructive leadership style which is a leadership style characterized by one-way communication in which the leader restricts the role of subordinates and shows what subordinates are, when, where and how tasks must be carried out outside. Problem solving and decision making are solely the leader's responsibilities which are then conveyed to subordinates, the implementation of staff is closely monitored. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style, work motivation on organizational commitment on Civil Service Police Members in Bandar Lampung City. The study population was the population in this study were members of the Bandar Lampung City Satpol PP as many as 1250 members, with a sample of 93 people with simple random sampling technique. The results of testing the hypothesis partially obtained leadership style affects the Organizational Commitment of Members of Satpol PP in Bandar Lampung City, Work Motivation affects the Organizational Commitment of Satpol PP Members in Bandar Lampung City, Simultaneously the leadership style and work motivation influence the Commitment of Organization Members of Satpol PP Bandar Lampung

Keywords: Leadership Style, Motivation, Organizational Commitment

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat ALLAH SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya jugalah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA SATUAN TENAGA KONTRAK POLISI PAMONG PRAJA KOTA BANDAR LAMPUNG.**

Penulisan yang dilakukan ini dimaksudkan untuk melengkapi dan memenuhi prasyarat kelulusan Sarjana Strata (S1) di Perguruan Tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dengan selesainya skripsi ini, saya mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc., selaku Rektor IBI Darmajaya Bandar Lampung
2. Bapak Dr. R.Z. Abdul Aziz, M.T. selaku Wakil Rektor Bidang akademik
3. Bapak Ronny Nazar, S.E, M.M. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IBI DARMAJAYA Bandar Lampung
4. Bapak Muprihan Thaib, S. Sos, M.M, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumberdaya IBI DARMAJAYA Bandar Lampung. dan selaku pembimbing yang selalu memberikan arahan dan saran untuk kelengkapan skripsi ini.
5. Ibu Aswin ,SE, M.M, selaku Ketua Jurusan yang telah memberikan koreksi dan sarannya
6. Bapak Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc. selaku Pembimbing yang telah memberikan banyak masukan untuk kelengkapan skripsi ini.
7. Para Dosen dan Staf jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Kedua Orang Tuaku Bpk Junaidi dan Ibu Masnawati yang selalu membimbing dan mendoakan setiap saat.

9. Istriku Tercinta (Liana Citra), yang selalu membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas skripsi
10. Kedua Mertua (Bpk Jumrani dan Ibu Lindawati) yang selalu mendoakan setiap saat.
11. Bapak Anwar, S.Ip dan Ibu Noefa Khatrida, S.Apt yang selalu memberikan motivasi dan nasehat. Terimakasih
12. Sahabat-sahabatku Jerry Kriswantoro, Risky Hari P, Diki Saputra, Sahrul Sidik, M. Yoga Sampurna, Anjar Setiawan, Novianti, Tulus, suciawati , sonia dan Ayu Saraswati yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas skripsi, serta seluruh pihak yang telah membantu penyusunan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis, terutama dalam membuat karya tulis dan di samping itu juga keterbatasan mengenai literatur yang ada pada penulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang lebih jauh dan lebih baik untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang.

Bandar Lampung, Agustus 2018

Penulis

Samsul Bahri

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN JUDUL DALAM .....	ii
PERNYATAAN.....	iii
PERSETUJUAN .....	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI .....	v
PERSEMBAHAN .....	vii
MOTTO .....	viii
ABSTRAK .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 Kegunaan Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penulisan .....	10

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Komitmen Organisasi .....	11
2.2 Gaya Kepemimpinan .....	14
2.3 Motivasi .....	24
2.4 Penelitian Terdahulu .....	33
2.5 Kerangka Berpikir.....	34
2.6 Hipotesis .....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	39
3.2 Sumber Data.....	39
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.4 Populasi dan Sampel .....	40
3.5 Variabel Penelitian .....	41
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	42
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....	43
3.9 Pengujian Hipotesis .....	45

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data.....	48
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	56
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisa Data.....	59
4.4 Hasil Analisis Data .....	62
4.5 Pembahasan.....	67

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan .....	71
5.2 Saran .....	71

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Data Masa Kerja Satpol PP Kota Bandar Lampung.....	3
Gambar 1.2 Absensi Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung .....	4
Gambar 2.1 Model Motivasi dari <i>content theory</i> .....	27
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4.1 Hasil uji Heteroskedastisitas.....	61

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Sasaran Kerja Satuan polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung Tahun 2017.....	6
Tabel 2.1. Penelitian (Terdahulu yang relevan).....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Umur .....	48
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden tentang Gaya Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden tentang Komitmen Organisasi.....	54
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Gaya Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Komitmen Organisasi.....	57
Tabel 4.9. Daftar Interpretasi Koefisien .....	58
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas .....	59
Tabel 4.12 Tabel DW .....	60
Tabel 4.13 Darbin Watson d Test Pengambilan Keputusan .....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji DW pada Tingkat Kepercayaan 95% .....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi .....	62
Tabel 4.16 Hasil Persamaan Koefisien Regresi .....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Keoefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) .....	64
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	66



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia disini adalah pegawai atau karyawan yang merupakan kekayaan (*asset*) utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dimana mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sudah selayaknya organisasi memperlakukan pegawai atau karyawannya secara manusiawi, karena perlu disadari bahwa pegawai atau karyawan merupakan makhluk hidup yang memiliki sifat, watak, harga diri, kepentingan serta motivasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbin 2010 p, 213). Komitmen nampak dalam bentuk sikap yang terpisah, tetapi tetap saling berhubungan erat, yaitu: identifikasi dengan misi organisasi, keterlibatan secara psikologis dengan tujuan-tujuan organisasi, dan loyalitas serta keterikatan dengan organisasi. Pengertian ini mengacu pada definisi bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaan dalam kelompok, keinginan untuk berusaha keras demi kepentingan kelompok, mempunyai kepercayaan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan unsur penting dimana karyawan yang memiliki komitmen organisasional baik akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Darolia et al. (2010) menyatakan terdapat korelasi positif antara komitmen organisasi, dukungan organisasi dan kontribusi dalam organisasi juga mendukung prestasi kerja dari karyawan *National Fertilizer Ltd*

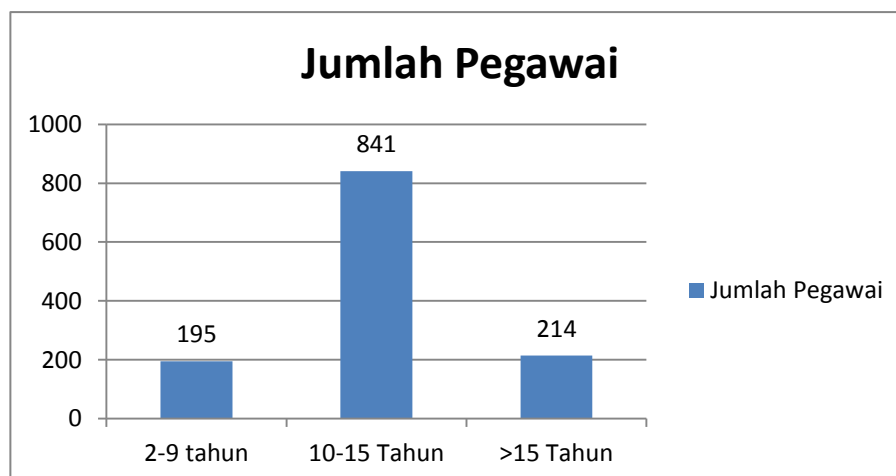
Satuan Polisi Pamong Praja sebagaimana diamanatkan Pasal 148 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 4 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Kota Bandar Lampung. Pada Pasal 24 disebutkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja adalah perangkat Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Kota Bandar Lampung beralamat di Jalan Diponegoro No. 3 Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung

Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Kota Bandar Lampung memiliki fungsi dan tata kerja, susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung terdiri dari Kepala satuan mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, melaksanakan dan mendukung sebagian tugas walikota dibidang pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, serta penegakkan produk hukum daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sub bagian tata usaha adalah unsur pembantu kepala satuan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada kepala satuan. Sub bagian tata usaha dipimpin oleh seorang kepala sub bagian. Seksi penegakan perda dan perundang-undangan Seksi penegakan perda dan perundang-undangan adalah unsur pelaksanaan satuan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala satuan. Seksi penegakan perda dan perundang-undangan dipimpin oleh seorang kepala seksi. Seksi kesamaptaan, ketentraman dan ketertiban umum adalah unsur pelaksana satuan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala satuan. Seksi kesamaptaan, ketentraman dan ketertiban umum dipimpin oleh seorang kepala seksi. Seksi pembinaan masyarakat. Seksi pembinaan masyarakat adalah unsur pelaksana satuan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala satuan. Seksi pembinaan dipimpin oleh seorang kepala seksi.

Komitmen organisasi yang ada di lingkungan organisasi Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung terdapat anggota yang memiliki Komitmen yang tinggi tetapi masih terdapat fenomena yang terjadi di lingkungan masyarakat adalah adanya pengaduan masyarakat kepada Anggota Sat-Pol PP, pengaduan yang banyak terjadi pada kerusakan lapak pedagang yang dilakukan Anggota Sat-Pol PP, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dilakukan dari SOP (Standar Operasional Prosedur). Kondisi ini mencerminkan komitmen yang kuat pegawai Anggota Sat-Pol PP untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi. Anggota Satpol PP berkomitmen memberikan kontribusi yang besar kepada organisasi dengan melakukan semua hak-hak dan kewajiban untuk pencapaian tujuan organisasi. Dampak negatif yang ditimbulkan jika anggota Satpol PP memiliki komitmen organisasi lemah akan berakibat pada kurang disiplin anggota terhadap organisasi, sementara sebaliknya dampak positif yang timbul apabila anggota Satpol PP memiliki komitmen organisasi yang kuat adalah memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaan, hal tersebut terlihat dari sebagian anggota satpol PP yang memiliki komitmen terhadap organisasinya walaupun sudah lebih dari >10 tahun, tetap komit terhadap organisasi, hal tersebut terlihat dari masa kerja anggota Satpol PP gambaran masa kerja anggota satpol PP seperti pada grafik dibawah ini:

Gambar 1.1 Data Masa Kerja Satpol PP Kota Bandar Lampung

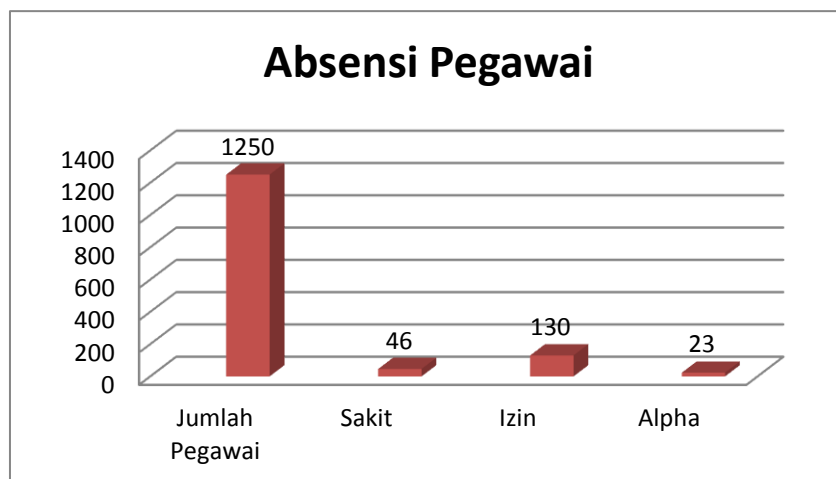


Komitmen organisasi yang di tanam pada diri setiap pegawai Dinas Tramtib dan Sat-Pol PP berguna untuk menjalankan setiap tugas yang di berikan, komitmen dalam menjalani segala tugas yang dijalankan diharapkan mencapai hasil kerja

(prestasi kerja) sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) yang sesuai prosedur. Tuntutan yang semakin tinggi, setiap pegawai diwajibkan untuk memenuhi sasaran kerja pegawai (SKP) yang diperuntukkan kepada pegawai untuk memenuhi sasaran kerja yang tak hanya untuk organisasi namun untuk pribadi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik personal yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkorelasi dengan komitmen organisasi; Karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan memiliki sumbangan yang bermakna pada komitmen organisasi, karakteristik ini meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran; Pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasi. Pengalaman kerja ini meliputi keterandalan organisasi, realisasi harapan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras. Jamaluddin (2014) menyatakan bahwa pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja berperan dalam pencapaian prestasi kerja di kantor satuan polisi pamong praja kota kabupaten Gowa. Purnamasari (2014) menyatakan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang menunjang hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT Grahamas Intitirta. Komitmen pegawai dapat dilihat pula dengan absensi pegawai, sebagaimana pada dapat dilihat pada diagram berikut:

Gambar 1.2 Absensi Pegawai Satpol PP Kota Bandar Lampung



Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa dari 1250 pegawai tentang absensi diketahui paling banyak adalah 130 pegawai. Yang menidikasikan komitmen pegawai yang kurang baik. Masalah lain yang berkaitan dengan komitmen berkaitan dengan kedisiplinan adalah masih terdapat pegawai yang bersantai dan keluar tanpa ijin pada saat jam kerja sehingga waktu terbuang percuma dapat menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal. Masih terdapat pegawai yang pulang kantor tidak sesuai jam kerja. Kurangnya pelaksanaan kode etik pada setiap pegawai. Padahal kedisiplinan merupakan unsur penting, yang menggambarkan komitmen terhadap organisasi dan mencerminkan motivasi kerja, komitmen organisasi pada instansi pemerintah merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

Aspek lain yang dapat meningkatkan meningkatkan komitmen organisasi adalah aspek gaya kepemimpinan, hal ini mengingat karena organisasi terdiri dari personil yang saling bekerja sama, saling berhubungan, berinteraksi, berintegrasi dan berkomunikasi dalam berbagai tugas organisasional yang ada dalam suatu organisasi diantaranya untuk mencapai tujuan organisasi. Dubrin (2009 p,23) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Selama ini gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh satuan polisi pamong praja adalah gaya kepemimpinan intruktif yaitu Gaya kepemimpinan yang ditandai dengan adanya komunikasi satu arah dimana pimpinan membatasi peranan bawahan dan menunjukkan pada bawahan apa, kapan, dimana dan bagaimana suatu tugas harus dilaksanakan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan

semata-mata menjadi tanggung jawab pimpinan yang kemudian disampaikan kepada bawahan, pelaksanaan pegawai diawasi secara ketat. Fenomena yang terjadi mengenai kepemimpinan adalah komunikasi antara bawahan dan atasan berjalan satu arah sehingga bawahan menjalankan pekerjaan sesuai dengan arahan atasan, Sehingga pelaksanaan pekerjaan dilakukan berdasarkan perintah atasan semata, yang menyebabkan motivasi kerja kurang maksimal,

Dari hasil pengamatan sementara bahwa terdapat indikasi-indikasi yang ditemui sehubungan dengan kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja, dalam memberikan kepuasan kerja anggota dan meningkatkan motivasi pegawai adalah sebagai berikut : 1) adanya sikap atau suara-suara yang tidak menyenangkan dari bawah sehingga pimpinan perlu memahami situasi dan kondisi kerja, 2) kerjasama yang masih kurang baik dari masing-masing bagian yang disebabkan kurangnya koordinasi/pengawasan dari pimpinan, 3) kurangnya kepercayaan kepada bawahan yang mengakibatkan ketidak seimbangan sikap pimpinan terhadap bawahan, yang menyebabkan terbengkalainya beberapa pekerjaan, 4) kurang dukungan dari pimpinan yang menyebabkan semangat kerja pegawai berkurang, 5) dalam hal pengambilan keputusan yang penting bagi organisasi para anggota kurang dilibatkan secara partisipatif.

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam menentukan perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor tersebut disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan (Hariandja, 2007:321).

Motivasi kerja. As'ad (2008:57) menyebutkan bahwa apabila kinerja seorang rendah maka ini merupakan hasil dari motivasi kerja yang rendah pula atau kemampuan yang rendah atau baik kemampuan dan motivasi rendah. Teori Herzberg yang mengatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau

mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan motivasi adalah dari hasil pengamatan dan wawancara yang kami lakukan dengan beberapa pegawai, permasalahan yang muncul dilapangan antara lain adalah motivasi kerja pegawai yang masih rendah seperti kurang tanggungjawab dengan pekerjaannya, tidak mau memahami tugas pokok pekerjaannya, dan kurang inovatif.

Penerapan sasaran kerja pegawai (SKP) dilaksanakan pada tahun 2017 di lingkungan Sat-Pol PP Kota Bandar Lampung. Sasaran kerja pegawai lebih menargetkan hasil kerja lalu di laporkan kepada atasan, berbeda seperti penilaian menggunakan penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) yang langsung dinilai oleh atasan. Prestasi Kerja pegawai Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja (Sat-Pol PP) Kota Bandar Lampung berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) belum mencapai target sasaran kerja di lapangan. Pencapaian sasaran kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1  
Sasaran Kerja Satuan polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung Tahun 2017

<b>Sasaran Kerja Sat Pol PP di Lapangan</b>	<b>Jumlah/output</b>	<b>Target Kerja (%)</b>	<b>Hasil Kerja (%)</b>	<b>Selisih (%)</b>
Menertibkan gelandangan dan pengemis	290 kali	100%	214 kali (74%)	76 kali (-26%)
Mengamankan penduduk pendatang yang tidak memiliki kartu tanda penduduk (KTP)	435 kali	100%	348 kali (80%)	87 kali (-20%)
Menertibkan Wanita Tuna Susila (WTS)	125 kali	100%	100 kali (80%)	25 kali (-20%)
Menertibkan pedagang kaki lima	208 kali	100%	176 kali (85%)	32 kali (-15%)
Mengamankan orang terlantar dan orang gila	290 kali	100%	232 kali (80%)	58 kali (-20%)

Sumber: Bag. Kepegawaian Dinas Trantib dan Satpol PP Kota Bandar Lampung, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan dari kelima sasaran prestasi kerja Anggota Sat-Pol PP Kota Bandar Lampung di lapangan belum mencapai target dilapangan. Pencapaian target yang terendah terjadi pada sasaran kerja dalam menertibkan gelandangan dan pengemis. Hal ini menunjukkan prestasi kerja anggota sat-pol pp kurang baik karena belum mencapai target yang telah ditetapkan. Fungsi dari dilaksanakan penertiban dan pengamanan yang dilakukan oleh Anggota Sat-Pol PP bertujuan untuk mengurangi penyakit masyarakat maka efek dari kurang tuntasnya penertiban dan pengamanan bisa berdampak terhadap masyarakat sehingga perlunya mengamankan masyarakat dari dampak-dampak yang terjadi seperti masih banyaknya pengemis dan orang terlantar hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya kemiskinan terjadi disebabkan oleh pengemis dan orang terlantar kurang memiliki keterampilan yang dibutuhkan pasar kerja maupun memiliki keterampilan khusus untuk membuka usaha sendiri.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung (Sat-Pol PP) diharapkan untuk dapat bersikap produktif, profesional, serta berkualitas, terlebih untuk saat ini masyarakat sudah sangat kritis dalam semua aspek. Sistem prestasi kerja dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat pencapaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai. Dalam hal ini pegawai dituntut berperilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi harus relevan serta berhubungan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap Pegawai Negeri sipil yang dinilai.

Berdasarkan Tugas, Fungsi dan Tatakerja Dinas-Dinas Daerah pada Pemerintah Provinsi Lampung diatur dalam Peraturan Gubernur Lampung Nomor 34 Tahun 2010. Peraturan Gubernur tersebut sangat jelas mencerminkan bahwa Pemerintah Provinsi Lampung memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan yang prima dan maksimal kepada seluruh lapisan masyarakat. Untuk mewujudkan pelayanan prima tersebut, maka Satuan Polisi Pamong Praja Kota bandar lampung berupaya terus meningkatkan kapasitas organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.



Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada Anggota Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Anggota Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Anggota Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Anggota Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah Anggota Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung

### **2. Ruang lingkup Objek**

Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja komitmen organisasi Satpol PP

### **3. Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Satpol PP Kota Bandar Lampung Jl. Dr. Susilo No. 2 Teluk Betung Bandar Lampung

### **4. Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2018

## 5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian dalam penelitian adalah manajemen sumber daya manusia.

### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Anggota Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Anggota Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Anggota Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung.

### 1.5 Kegunaan Penelitian

- a. Memperluas pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumberdaya manusia dan menambah pengalaman bagi peneliti dalam penulisan karya ilmiah, melatih berpikir analitis dan logis.
- b. Memberikan tambahan informasi pada peneliti lain di bidang sumberdaya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen oorganisasi pada anggota satpol PP.

### 1.6 Sistematika Penulisan

#### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

#### BAB II :LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian, kerangka pikir dan hipotesis.

#### BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, uji persyaratan instrumen, teknik analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Anggota Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung

#### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.2 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Robbins (2010) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi, menurut Alwi (2010) adalah sikap anggota untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana anggota mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Komitmen nampak dalam bentuk sikap yang terpisah, tetapi tetap saling berhubungan erat, yaitu: identifikasi dengan misi organisasi, keterlibatan secara psikologis dengan tujuan-tujuan organisasi, dan loyalitas serta keterikatan dengan organisasi. Pengertian ini mengacu pada definisi bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaan dalam kelompok, keinginan untuk berusaha keras demi kepentingan kelompok, mempunyai kepercayaan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Gibson, *et al.* (2010) menguraikan pendapat Buchanan, bahwa komitmen organisasi melibatkan 3 sikap, yaitu:

1. Identifikasi dengan tujuan organisasi
2. Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi
3. Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Hasil risetnya menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen bisa berakibat menurunnya efektivitas organisasi. Komitmen organisasi adalah derajat tingkat dimana seorang anggota merasakan suatu perasaan, pengertian, serta kesetiaan kepada organisasi. Sejalan dengan hal tersebut Allen dan Meyer (1997) menguraikan 3 (tiga) komponen, yaitu :

- a) Komponen afektif, yang mengacu kepada kecenderungan emosional anggota, sebagaimana diidentifikasi oleh organisasi;
- b) Komponen berkelanjutan, yang mengacu kepada biaya-biaya yang diperoleh selama hidup dalam organisasi;
- c) Komponen normatif, yang mengacu kepada kewajiban-kewajiban anggota terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

### **2.1.3 Jenis Komitmen Organisasi**

Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan anggota dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab.

Argyris 1976 dalam Rokhman (2008) membagi komitmen menjadi dua yaitu komitmen internal dan eksternal :

1. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri anggota untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal anggota. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemauan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.
2. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para anggota. Peran supervisor sangat penting dalam menentukan timbulnya komitmen ini karena belum adanya suatu kesadaran individual atas tugas yang diberikan.

Menurut John Meyer and Nancy Allen (1997) menyebutkan terdapat tiga macam komitmen organisasi yaitu komitmen affective komitmen, continuance komitmen dan normative komitmen. Siagian (2010) Komitmen organisasi memiliki dua komponen indikator yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Komponen sikap adalah:

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi sebagai wujud tanggung jawab moral pegawai.
- b. Rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi sehingga peran dan tanggung jawabnya dilakukan berdasarkan tuntutan tanggung jawab.
- c. Kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai perusahaan sehingga pegawai menyadari bahwa keberadaan pegawai membawa eksistensi perusahaan secara utuh.
- d. Kenyamanan yang dirasakan pegawai yang dapat memberikan efek positif terhadap kondisi kerja baik secara fisik maupun psikologis.

- e. Keterlibatan dengan peranan pekerjaan yang dilakukan dirasakan mendapat perhatian dari organisasi sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- f. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya keterikatan emosional dan keterikatan antara perusahaan dengan anggota. Anggota dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Kehendak untuk bertingkah laku adalah:

- a. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampil melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar perusahaan dapat maju. Anggota dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib perusahaan.
- b. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada anggota yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari perusahaan dan ada keinginan untuk bergabung dengan perusahaan dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap perusahaan, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap perusahaan. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan perusahaan dan keinginan untuk tetap bergabung dengan perusahaan dalam jangka waktu lama.

#### **2.1.4 Indikator dalam Komitmen Organisasi**

Menurut Mowday, Steers, and Porter's (1979) untuk pengukuran komitmen organisasi menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yaitu *Personal characteristics* (karakteristik personal), *Job attitudes* (sikap kerja) *Job characteristic* (karakteristik pekerjaan), dan *Relationships with co-workers and supervisor* (hubungan rekan kerja dan pengawasan).

## **2.2 Gaya Kepemimpinan**

### **2.2.1 Teori Kepemimpinan**

Teori kepemimpinan adalah penggeneralisasiansatu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinan,



persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama kepemimpinan, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan. Menurut Sopiah (2008 p, 120) teori kepemimpinan, diantaranya :

1. Teori sifat

Teori sifat ini mempertanyakan sifat-sifat apakah yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah dilahirkan.

2. Teori kelompok

Menurut *group theory* ini, agar kelompok-kelompok dalam organisasi bisa mencapai tujuannya maka harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut atau bawahannya.

3. Teori situasional dan model kontijensi

Studi kepemimpinan ini berangkat dari anggapan bahwa kepemimpinan seseorang ditentukan oleh berbagai faktor situasional dan saling ketergantungan satu sama lainnya.

4. Teori situasional Hersey dan Blanchard

Suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian kepada para pengikut kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.

5. Teori pertukaran pemimpin anggota

Para pemimpin menciptakan kelompok dalam dan kelompok luar. Bawahan dengan status kelompok dalam mempunyai penilaian kinerja lebih tinggi, tingkat keluarnya karyawan lebih rendah dan kepuasan yang lebih besar bersama atasan mereka.

6. Teori jalur tujuan

Hakikat dari teori ini adalah bahwa tugas pemimpin adalah membantupengikutnya mencapai tujuan dan untuk memberikan pengarahan atau dukungan yang perlu guna memastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran keseluruhan dari kelompok atau organisasi.

#### 7. Teori sumber daya kognitif

Suatu teori yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memperoleh kinerja kelompok yang efektif dengan pertama-tama membuat rencana keputusan dan strategis yang efektif dan kemudian mengkomunikasikannya lewat perilaku pengaruh.

#### 8. Teori neokharismatik

Teori kepemimpinan yang menekankan simbolisme daya tarik emosional dan komitmen pengikut yang luas biasa.

#### 9. Teori kepemimpinan kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku tertentu.

### **2.2.2 Definisi Kepemimpinan**

Menurut Yuki (2005 p,290), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2006 p,279), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Rivai (2011 p,104) kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu :

1. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.

2. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.
3. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Dubrin (2009 p,23) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Mintzberg dalam Sutiadi (2011 p,39) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan. Yasin (2011 p,127) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Pandji Anaroga dan Sri Suyati dalam Tika (2006 p,56) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi

yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi (Robbins, 2011 p,421).

Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah) (Mas'ud, 2004 p,62). Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Miftah Thoha, 2011 p, 231). Rumusan kepemimpinan dari sejumlah ahli tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati.

Dalam dua dasawarsa terakhir, konsep transaksional (*transactional leadership*) dan transformasional (*transformational leadership*) berkembang dan mendapat perhatian banyak kalangan akademisi maupun praktisi disebabkan konsep yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985 ini mampu mengakomodir konsep kepemimpinan yang mempunyai spektrum luas, termasuk mencakup pendekatan perilaku, pendekatan situasional, sekaligus pendekatan kontingensi. Oleh karena itu, penelitian ini memusatkan pada konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional, yaitu:

#### 1. Kepemimpinan Transformasional

Jika kepemimpinan transaksional mendasarkan diri pada prinsip pertukaran maka kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) berdasarkan prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan di masa mendatang. Sebaliknya, pemimpin transaksional memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan. Perbedaan tersebut menyebabkan konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional diposisikan pada satu kontinum dimana keduanya berada pada ujung yang berbeda (Dvir et.al., 2012 p,273).

Bass et.al (2013 p, 142) menjelaskan kemampuan pemimpin transformasional mengubah sistem nilai bawahan demi mencapai tujuan diperoleh dengan mengembangkan salah satu atau seluruh faktor yang merupakan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu : karisma (kemudian diubah menjadi pengaruh ideal atau *idealized influence*), inspirasi (*inspirational motivation*), pengembangan intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian pribadi (*individualized consideration*).

## 2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) mendasarkan diri pada prinsip transaksi atau pertukaran antara pemimpin dengan bawahan. Pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan tertentu (misalnya, bonus) kepada bawahan jika bawahan mampu memenuhi harapan pemimpin (misalnya, produktivitas pegawai tinggi). Di sisi lain, bawahan berupaya memenuhi harapan pemimpin disamping untuk memperoleh imbalan atau penghargaan, juga untuk menghindarkan diri dari sanksi atau hukuman.

Dalam *transactional leadership* tercipta hubungan mutualisme dan kontribusi kedua belah pihak akan memperoleh imbalan menyebutkan bahwa imbalan yang dikejar dua belah pihak lebih bersifat ekonomi. Kebutuhan fisik dan materi bawahan berusaha dipenuhi oleh pemimpin dan sebagai balasannya, pemimpin memperoleh imbalan berupa performa bawahan yang tinggi (Bass et.al., 2013).

Humphreys (2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional “beroperasi” pada sistem atau budaya yang sudah ada (*existing*) dan tujuannya adalah memperkuat strategi, sistem, atau budaya yang sudah ada, bukan bermaksud untuk mengubahnya. Oleh sebab itu, pemimpin transaksional selain berusaha memuaskan kebutuhan bawahan untuk “membeli” performa, juga memusatkan perhatian pada penyimpangan, kesalahan, atau kekeliruan bawahan dan berupaya melakukan tindakan korektif. Kepemimpinan transaksional paling banyak ditemui dalam kehidupan sehari-hari, sehingga berkembang menjadi paradigma praktek kepemimpinan dalam organisasi.

Demikian pula dengan Humphreys (2012) yang menegaskan bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan dalam konteks kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar perukaran “komoditas” (pertukaran imbalan secara ekonomis), tapi sudah menyentuh sistem nilai (*value system*). Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh

bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (*beliefs*), sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan.

Studi Bass et.al. (2013) juga menunjukkan pengaruh yang lebih kuat kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas pegawai dibandingkan kepemimpinan transaksional. Bass et.al. (2013) menjelaskan kepemimpinan transformasional fokus pada pengembangan diri bawahan, mendorong bawahan berpikir dan bertindak inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi, memacu optimism dan antusiasme terhadap pekerjaan sehingga seringkali produktivitas pegawai yang ditunjukkan bawahan melebihi harapan. Kondisi tersebut berlawanan dengan gaya kepemimpinan transaksional yang lebih mementingkan target berdasarkan prinsip pertukaran yang justru dapat berdampak negatif dalam jangka panjang.

### **2.2.3 Jenis-Jenis Kepemimpinan**

Menurut Siagian, (2011p,67) menjelaskan ada 4 tipe kepemimpinan yaitu tipe instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif. Keempat tipe gaya tersebut diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Tipe intruktif**

Gaya kepemimpinan yang ditandai dengan adanya komunikasi satu arah dimana pimpinan membatasi peranan bawahan dan menunjukkan pada bawahan apa, kapan, dimana dan bagaimana suatu tugas harus dilaksanakan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan semata-mata menjadi tanggung jawab pimpinan yang kemudian disampaikan kepada bawahan, pelaksanaan pegawai diawasi secara ketat.

#### **2. Tipe konsultatif**

Gaya kepemimpinan yang ditandai dengan komunikasi dua arah dan memberikan suportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengarkan keluhan dan perasaan bawahan mengenai keputusan yang diambil, sementara, bantuan terhadap bawahan ditingkatkan, namun pelaksanaan

keputusan tetap pada pimpinan.

### **3. Tipe partisipatif**

Gaya kepemimpinan yang ditandai dengan adanya kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan dalam keadaan yang seimbang. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Komunikasi dua arah makin meningkat, pimpinan makin mendengar secara intensif terhadap bawahannya. Keikutsertaan bawahan dalam pengambilan keputusan makin bertambah, sebab pemimpin berpendapat bahwa bawahan memiliki kecakapan dan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas.

### **4. Tipe delegatif**

Gaya kepemimpinan ditandai dengan sikap pemimpin yang selalu mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan secara keseluruhan. Bawahan diberikan wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan sendiri. Mereka dianggap telah memiliki kecakapan untuk memikul tanggung jawab serta mengelola dirinya sendiri.

Dari uraian tentang landasan teori gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah merupakan interaksi dari seorang pemimpin dengan bawahannya. Dalam interaksi tersebut terdapat dua orientasi perilaku pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan, pertama orientasi hubungan, kedua pada tugas, selain hal tersebut juga perilaku yang mempertimbangkan kondisi situasional.

#### **2.2.4 Indikator Kepemimpinan**

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Kepemimpinan menurut French dan Raven dalam Setyana (2007:67) memiliki beberapa indikator antara lain:



a. *Idealized Influence*

menunjukkan apakah pemimpin memegang kepercayaan bawahan, menjaga iman dan rasa hormat mereka, menunjukkan dedikasi kepada mereka, menarik harapan dari mereka, dan bertindak sebagai panutan mereka.

b. *Inspirational Motivation*

Mengukur sejauh mana pemimpin memberikana visi, dengan menggunakan simbol dan gambar yang sesuai untuk membantu orang lain fokus pada pekerjaan mereka, dan cobalah membuat orang lain merasa pekerjaan mereka sesuai

c. *Intellectual Stimulation*

Menunjukkan tingkat di mana pemimpin mendorong orang lain untuk menjadi kreatif dalam melihat masalah lama dengan cara baru, ciptakan lingkungan yang ada toleran terhadap posisi yang tampaknya ekstrem, dan mengasuh orang untuk mempertanyakan nilai mereka sendiri dan kepercayaan orang-orang dari organisasi.

d. *Individualized Consideration*

menunjukkan tingkat di mana pemimpin menunjukkan minat pada kesejahteraan orang lain, menugaskan proyek secara terpisah, dan memperhatikan orang-orang yang memiliki keterlibatan dalam kelompok tersebut.

e. *Contingent Reward*

Menunjukkan tingkat di mana pemimpin memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan agar mendapat ganjaran, apa yang pemimpin harapkan dari mereka, dan kenali prestasi mereka.

f. *Management-By-Exception*

Menilai apakah pemimpin memberi tahu orang lain, langkah untuk pekerjaan itu agar sesuai dengan standar, dan sesuai dengan apa yang diharapkan

g. *Laissez-Faire*

Mengukur apakah pimpinan memerlukan orang lain, merasa puas untuk suatu pekerjaan tertentu, dan membiarkan orang lain melakukan hal yang mereka inginkan sendiri.

## 2.3 Motivasi

### 2.3.1 Teori Motivasi

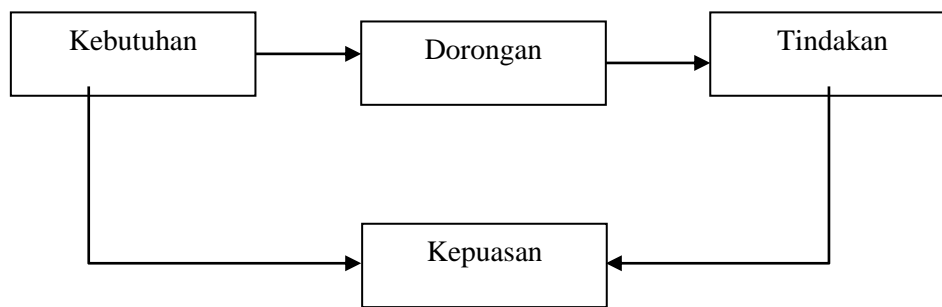
Berdasarkan kompleksitas faktor motivasi, sejumlah pandangan atau teori tentang motivasi ditemukan diantaranya :

- a. *Drive-reduction theory* mengatakan bahwa motivasi didorong untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer (lapar dan haus) dan kebutuhan skunder(berprestasi).
- b. *Arousal Theory* mengatakan bahwa setiap orang memiliki dorongan untuk melakukan kegiatan yang memiliki tantangan tertentu yang mengakibatkan seseorang menjadi suka dan sedang melakukannya.
- c. *Incentive Theory* mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh rangsangan eksternal.
- d. *Cognitive Theory* mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation*. *Intrinsic motivation* adalah aktivitas mencari kesenangan, bukan demi mendapatkan imbalan dan *Extrinsic motivation* berupa aktivitas yang didasarkan pada imbalan *reward* yang nyata (Hariandja, 2007:322).

Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan-dorongan yang dapat disebut sebagai upaya memotivasi pegawai agar bekerja sesuai dengan ketentuan dan harapan organisasi. Sebagaimana dikemukakan Menurut Khomsahrial Romli (2014) dalam bukunya komunikasi organisasi lengkap, teori motivasi dikelompokan atas

#### 1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal ini memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materil maupun nonmateril yang diperoleh dari hasil pekerjaannya.



Gambar 2.1 Model Motivasi dari *content theory*

Jika kebutuhan dan kepuasan semakin terpenuhi, maka semangat kerja seseorang pun akan semakin baik pula. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat kerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Tinggi/ rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut. Teori kepuasan (*content Theory*) teori kepuasan tersebut dipelopori oleh FW Taylor, Abraham Maslow, Mc Clelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Alderfer dan Douglas Mc Gregor antara lain:

## 2) FW Taylor Dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional itu termasuk *content theory* karena oleh Frederick Winslow Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan malu berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh oleh yang bersangkutan,.

## 3) Abraham H. Maslow's dengan teori Hierarchy

Teori Maslow ini sering disebut dengan teori hirarki kebutuhan. Yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat di klasifikasi kedalam lima hierarki kebutuhan yaitu sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian kebutuhan ini merupakan kebutuhan pada tingkat dasar seperti kebutuhan makan, minum perumahan dan pakaian.

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety*)

Seterlah kebutuhan dasar terpenuhi maka seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan keamanan dan keselamatan. Didalam perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan dapat dilakukan melalui:

- 1) Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada
- 2) Menyediakan tempat kerja yang aman dari keruntuhan, kebakaran dan sebagainya
- 3) Memberikan perlindungan asuransi jiwa terutama bagi pekerja rawan kecelakaan
- 4) Memberikan jaminan kepastian kerja bahwa selama mereka bekerja dengan baik maka tidak akan di PHK.

c) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Mebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial needs atau *affiliation need* merupakan kebutuhan tingkat ketiga yang merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya. kebutuhan sosial tersebut adalah:

- 1) Kebutuhan untuk disyangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain.
- 2) Kebutuhan untuk dihormati orang lain
- 3) Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan\
- 4) Kebutuhan untuk berprestasi

d) Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi

status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi untuk memenuhinya biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri kebutuhan yang lain yaitu:

- 1) Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri
- 2) .pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini

Teori motivasi dua faktor Herzberg's atau Teori motivasi kesehatan, menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah "peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan." Herzberg berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainya.
- c. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Teori motivasi prestasi, teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada

kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
- b. Harapan dan keberhasilannya
- c. Nilai insentif yang melekat pada tujuan.

Berdasarkan kajian teori yang mendukung tentang motivasi maka dapat diambil pengertian yang dimaksud motivasi adalah rangsangan atau dorongan-dorongan yang diberikan kepada pegawai sebagai upaya memotivasi pegawai agar bekerja sesuai dengan ketentuan dan harapan organisasi tempat kerja tersebut yang meliputi aspek-aspek kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

### **2.3.2 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam menentukan perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor tersebut disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan (Hariandja, 2007:321).

Motivasi adalah pemberian dorongan untuk menggiatkan orang sebagaimana yang dikehendaki orang-orang. Fillipo dalam Hasibuan 2013 (p,2158) berpendapat motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2002:158). Dijelaskan selanjutnya bahwa tujuan motivasi antara lain:

- a. Mengubah pribadi pegawai
- b. Meningkatkan kegairahan kerja

- c. Meningkatkan disiplin pegawai
- d. Meningkatkan tanggung jawab pegawai
- e. Mempertinggi moral pegawai
- f. Meningkatkan prestasi kerja
- g. Meningkatkan partisipasi pegawai

### 2.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Teori Vroom yang dikutip oleh As'ad (2008:57) menyebutkan bahwa apabila kinerja seorang rendah maka ini merupakan hasil dari motivasi kerja yang rendah pula atau kemampuan yang rendah atau baik kemampuan dan motivasi rendah. Jenis-jenis motivasi yang dapat diberikan pada pegawai yaitu:

- a. Motivasi material (*material motivation*) seperti gaji, insentif, komisi, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, dan lain-lain.
- b. Motivasi non material (*non material motivation*) seperti lingkungan, penghargaan, kesempatan karier, partisipasi dan lain-lain.

Teori Herzberg yang mengatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Herzberg membagi motivasi kedalam dua bentuk motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi yang bersifat Intrinsik.  
Yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai seperti harapan dan keinginan pegawai dalam bekerja dengan pengharapannya.
- b. Motivasi yang bersifat ekstrinsik  
Yaitu motivasi yang berasal dari luar diri pegawai seperti kompensasi berupa gaji tunjangan, insentif, penghargaan, hubungan kerja, lingkungan kerja, kebijakan pimpinan, pengawasan, pengembangan.

Jenis-jenis motivasi yang dapat diberikan pada pegawai (Hasibuan, 2009:148) yaitu :

a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Yaitu menggerakkan kemampuan pegawai secara langsung dan sengaja diarahkan kepada internal motivasi pegawai dengan memberikan perangsang. Motivasi langsung dapat berupa :

- 1) Motivasi material (*material motivation*) seperti gaji, insentif, komisi, tunjangan kesehatan, dan lain-lain.
- 2) Motivasi non material (*non material motivation*) seperti: penghargaan, kesempatan karier, partisipasi dan lain-lain.

b. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Yaitu kegiatan manajemen yang mengarah pada kepuasan individu dalam organisasi terutama mengarah kepada:

- 1) Sinkronisasi aspirasi individu tentang tujuan organisasi:
  - a) Pemberian pengertian tentang tujuan organisasi
  - b) Pemberian pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi memberikan manfaat pada pegawai
  - c) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk berpartisipasi dalam menetapkan cara pencapaian tujuan organisasi

c. Pembinaan kondisi organisasi kearah kondisi *favourable* untuk berprestasi

- a) Hubungan kerjasama, saling pengertian antar pegawai.
- b) Kondisi sosial memuaskan.
- c) Prosedur dan metode kerja cukup jelas.

Dalam penelitian ini motivasi yang diberikan pimpinan akan dilihat dari motivasi langsung berupa motivasi material dan motivasi non material dan motivasi tak langsung berupa: sinkronisasi aspirasi individu tentang tujuan organisasi dan pembinaan kondisi organisasi kearah kondisi *favourable* untuk berprestasi. Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini sejalan dengan *incentive theory* mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh rangsangan eksternal. *Cognitive theory* yang mengatakan motivasi dipengaruhi faktor intrinsik dan ekstrinsik.



### 2.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan, (2002:97) tujuan pemberian motivasi adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- f. Mengefektivitaskan pengadaan karyawan;
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;

Pemberian motivasi hendaknya memiliki aspek tujuan yang jelas dan alasan yang kuat karena loyalitas, kreatifitas, partisipasi, antusias, keterbukaan, komunikasi, moral tanggung jawab, kepuasan para pegawai/karyawan akan dapat ditingkatkan sehingga kinerja juga akan meningkat. Menurut Hasibuan, (2002:93) alasan motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya adalah:

- a. Karenan pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik,
- b. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakan pekerjaannya.
- c. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- d. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

### 2.3.5 Asas-asas dan Alat Motivitasi

Menurut Hasibuan (2002:98) asas motivitasi dibagi 6 (Enam) yaitu :

- a. Asas Mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Asas Pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas Wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

### 2.3.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Khomsahrial Romli (2014:81) mengelompokan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu :

1. Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang adalah keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

### 2.3.7 Indikator Motivasi

George, J.M., dan Jones(2005, p.175)menyatakan bahwa indikator motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan ingkat kegigihan.

#### 1. Arah perilaku

Merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan.

## 2. Tingkat usaha

Adalah mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

## 3. Tingkat kegigihan

Adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

## 2.4 Peneliti Terdahulu

Beberapa penelitaian terdahulu terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan produktivitas pegawai diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1. Penelitian (Terdahulu yang relevan)

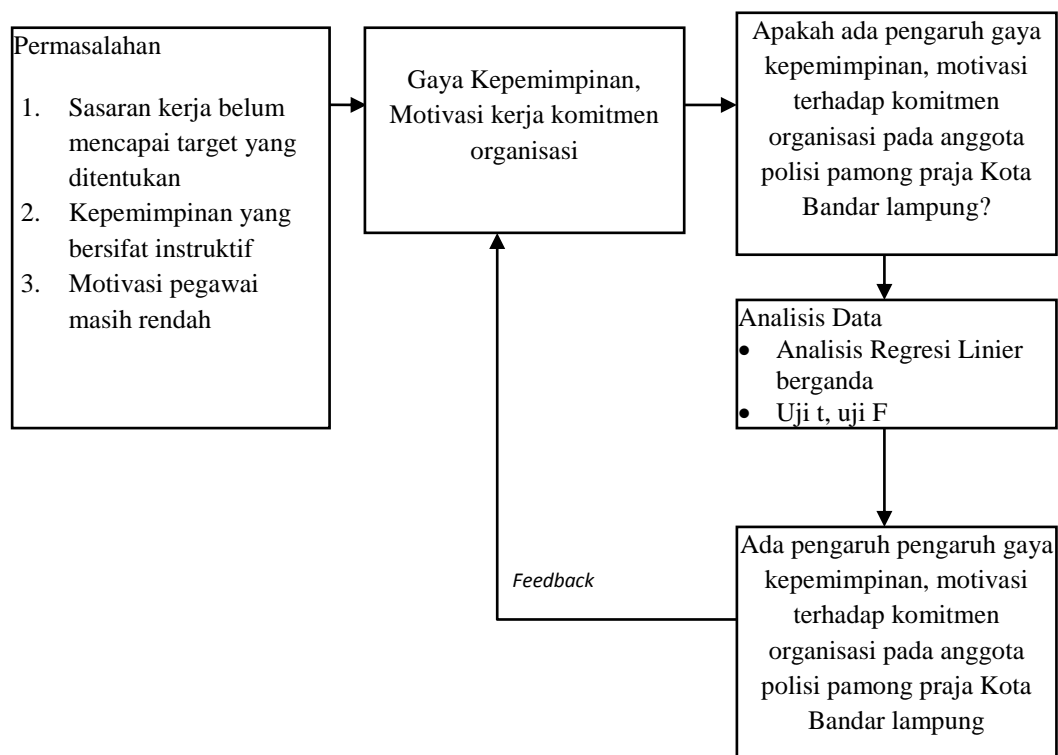
Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Rani Mariam	Pengaruh Gaya Kepemimpinan & Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening	X <sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan X <sub>2</sub> : Motivasi kerja Y : Produktivitas Pegawai	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (nilai sig 0,000<nilai alpha 0,05)

Muhidin	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran (2012)	X: Motivasi kerja Y: Produktivitas Pegawai	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai (nilai Sig $0,022 < 0,05$ ).
---------	---	---	--

## 2.5 Kerangka Berpikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu dapat dilihat pada bagan gambar sebagai berikut:

Kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Teori

## **2.6 Hipotesis**

### **2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi**

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Menurut Yuki (2005 p,290), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2006 p,279), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Komitmen organisasi, menurut Alwi (2010) adalah sikap anggota untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana anggota mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan baik akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Penelitian Suryanto, (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasi Karyawan UKM Di Wilayah Depok Jawa Barat, hasil penelitian terdapat gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_1 =$  Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

## 2.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam menentukan perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor tersebut disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan

Komitmen nampak dalam bentuk sikap yang terpisah, tetapi tetap saling berhubungan erat, yaitu: identifikasi dengan misi organisasi, keterlibatan secara psikologis dengan tujuan-tujuan organisasi, dan loyalitas serta keterikatan dengan organisasi. Pengertian ini mengacu pada definisi bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaan dalam kelompok, keinginan untuk berusaha keras demi kepentingan kelompok, mempunyai kepercayaan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2010) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Penelitian Purnama (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional dengan nilai koefisien jalur 0.266 dan signifikansi  $t$  0.035. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_2 =$  Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

### **2.6.3 Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi

Dubrin (2009 p,23) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Pemberian motivasi hendaknya memiliki aspek tujuan yang jelas dan alasan yang kuat karena loyalitas, kreatifitas, partisipasi, antusias, keterbukaan, komunikasi, moral tanggung jawab, kepuasan para pegawai/karyawan akan dapat ditingkatkan sehingga kinerja juga akan meningkat. Teori Vroom yang dikutip oleh As'ad (2008:57) menyebutkan bahwa apabila kinerja seorang rendah maka ini merupakan hasil dari motivasi kerja yang rendah pula atau kemampuan yang rendah atau baik kemampuan dan motivasi rendah

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap perusahaan, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap perusahaan. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan perusahaan dan

keinginan untuk tetap bergabung dengan perusahaan dalam jangka waktu lama Penelitian Susanti (2016) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank BTN cabang Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru.. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub> = Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *survey*. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data yang ada di tempat penelitian sehingga menggunakan pendekatan *Survey*. Penelitian dengan pendekatan *survey* merupakan penelitian yang meneliti peristiwa pada saat ini untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan kejadian tersebut (Sugiyono, 2009 p,7).

#### **3.2 Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah:

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab masalah dalam penelitian secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden.

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan bukan secara langsung diperoleh dari sumbernya. Jenis data sekunder yang digunakan oleh peneliti salah satunya adalah data Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.3.1 *File Research*

Metode kuisisioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengisian kuisisioner terhadap responden yang telah ditentukan. Metode wawancara yaitu pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui wawancara kepada konsumen dengan berpedoman pada instrumen yang telah ditetapkan.

### 3.3.2 *Library Research*

Diperoleh dari literatur dan buku, atau jurnal yang relevan dengan judul serta data jumlah Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah merupakan keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung sebanyak 1250 anggota

### 3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi yang ciri-ciri atau karakteristiknya benar-benar diselidiki sampel dalam penelitian ini adalah Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung sebanyak 1250 anggota, untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

$e^2$  = persen kelonggaran ketidaktelitian (10%)

(Umar, 2005p, 44)

Berdasarkan rumus Slovin tersebut maka jumlah sampel:

$$n = \frac{1250}{1250 (0.1)^2 + 1} = 92,5 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 93 orang Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung dengan teknik *simple random sampling*.

### 3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan tarik kesimpulannya Sugiyono (2009:32). Adapun variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu :

- 3.5.1 Variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel lain. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ).
- 3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas yaitu Komitmen organisasi ( $Y$ ).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok Rivai (2011 p,104)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Idealized Influence</i></li> <li>b. <i>Inspirational Motivation</i></li> <li>c. <i>Intellectual Stimulation</i></li> <li>d. <i>Individualized Consideration</i></li> <li>e. <i>Contingent Reward</i></li> <li>f. <i>Management-By-Exception</i></li> <li>g. <i>Laissez-Faire</i></li> </ul> (MLQ)	Interval

Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi (Hasibuan 2013 p,2158)	a. Arah perilaku, b. Tingkat usaha, c. Tingkat kegigihan	Interval
Komitmen organisasi (Y).	Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins 2010).	a. <i>Personal characteristics</i> (karakteristik personal), b. <i>Job attitudes</i> (sikap kerja) c. <i>Job characteristic</i> (karakteristik pekerjaan), d. <i>Relationships with co-workers and supervisor</i> (hubungan rekan kerja dan pengawasan)  (OCQ)	Interval

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas Angket

Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya (Muhidin, 2007:36). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen (Sugiyono, 2009:272). Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* melalui program SPSS Versi 17.0 kriteriapengujian apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas Angket

Realibilitas yaitu untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya, artinya bila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap. Menurut Nunally dalam Widhiarso (2009:10) standar reliabilitas yang dapat diterima adalah jika  $\alpha \geq 0,60$ . Uji reliabilitas

menggunakan rumus Alpha Chronbach. Kriteria uji dilakukan dengan membandingkan nilai *alpha cronbach* pada interpretasi r di bawah ini:

Koefisien r	Kategori
0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

(Sumber: Sugiyono, 2005 p,87)

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas. Multikolinieritas adalah keadaan jika satu variabel bebas berkorelasi dengan satu atau lebih variabel bebas yang lainnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikolinieritas.

Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factors (VIF)*. Apabila nilai  $VIF > 1$  maka terjadi korelasi antar peubah bebas. Semakin besar nilai VIF menunjukkan bahwa masalah kolinieritas semakin besar. Jika nilai VIF dari satu variabel melebihi 10 maka menunjukkan adanya kasus kolinieritas yang parah. Jika VIF bernilai satu maka menunjukkan tidak adanya masalah kolinieritas, karena berarti nilai  $R^2_j=0$ . Kriteria pengujian adalah :

- a. Ho ditolak dan Ha diterima, jika nilai  $VIF > 1$
- b. Ho diterima dan Ha ditolak, jika nilai  $VIF < 1$

#### 3.8.2 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas dengan dasar analisis tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3.8.3 Uji Autokorelasi (Uji DW)

Uji asumsi autokorelasi melalui uji statistik Durbin Watson ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu. Dengan rumusan hipotesis maka kriteria pengujiannya :

$d > dl$  : tidak terjadi autokorelasi positif dan negatif

$d < dl$  : ada autokorelasi positif

$d > 4 - dl$  : ada autokorelasi negatif

$du < d < 4 - du$  : tidak ada autokorelasi

$dl < d < du$  : tidak dapat disimpulkan

$du < d < (4 - dl)$  : tidak dapat disimpulkan

### 3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis Regresi Linier Berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e<sub>t</sub> = error term

(Sudjana, 2011p, 312)

### 3.9 Pengujian Hipotesis

#### 3.9.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Muhidin, 2007: 239). Untuk uji secara parsial menggunakan uji t perhitungannya dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{b}{sb}$$

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membuat hipotesis

Menentukan nilai probabilitas (*sig*) pada nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%)

a. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

b. Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan probabilitas dan hipotesis.

#### 3.9.2 Uji F

Untuk melihat uji secara simultan digunakan uji F dengan rumus:

$$Fh = \frac{Jk_{reg} / k}{Jk_{res} / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

$$Jk_{(reg)} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

$$Jk_{(res)} = \sum Y^2 - Jk_{(reg)}$$

n = banyaknya responden

k = banyaknya kelompok

dengan  $Ft = Fa (k : n-k-1)$  (Sugiyono, 2009p,58)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membuat hipotesis

Menentukan nilai probabilitas (*sig*) pada nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%)

a. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

b. Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada  $db_1=k$  dan  $db_2=n-k-1$

3. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan probabilitas dan hipotesis.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain umur dan jenis kelamin

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain umur dan jenis kelamin.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)
1	Laki-laki	59
2	Perempuan	34
<b>Jumlah</b>		93

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin Laki-Laki berjumlah 59 orang.

## b. Karakteristik berdasarkan Umur

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)
1	20-29	30
2	30-39	48
3	40-49	10
4	>40	5
<b>Jumlah</b>		93

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan Umur, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung didominasi oleh umur 30–39 tahun berjumlah 48 orang.

**4.1.2 Deskripsi jawaban responden**

Deskripsi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

**1. Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )****Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Atasan membuat mayoritas Anggota satpol PP merasa senang berada di dekat nya	42	45.2	24	25.8	22	23.7	3	3.2	2	2.2
2.	Anggota satpol PP memiliki keyakinan penuh pada kepemimpinannya	38	40.9	17	18.3	29	31.2	6	6.5	3	3.2
3	Anggota satpol PP bangga dengan kepemimpinannya	28	30.1	22	23.7	25	26.9	8	8.6	10	10.8
4.	Atasan mengungkapkan dengan beberapa	31	33.3	17	18.3	22	23.7	8	8.6	15	16.1

	kata sederhana apa yang bisa dan harus lakukan										
5.	Atasan memberikan gambar yang menarik tentang apa yang bisa dilakukan	28	30.1	22	23.7	19	20.4	9	9.7	15	16.1
6.	Atasan membantu Anggota satpol PP menemukan makna dalam pekerjaan mereka	26	28.0	16	17.2	14	15.1	13	14.0	24	25.8
7.	Atasan memberikan kesempatan anggota untuk memikirkan masalah lama dengan cara-cara baru	33	35.5	18	19.4	22	23.7	9	9.7	11	11.8
8	Atasan memberikan cara-cara baru dalam melihat hal-hal yang membingungkan	31	33.3	11	11.8	20	21.5	12	12.9	19	20.4
9	Atasan meminta Anggota satpol PP untuk memikirkan kembali ide-ide yang tidak pernah mereka pertanyakan sebelumnya	38	40.9	17	18.3	13	14.0	9	9.7	16	17.2
10	Atasan membantu Anggota satpol PP mengembangkan diri	28	30.1	20	21.5	20	21.5	8	8.6	17	18.3
11	Atasan membiarkan Anggota satpol PP tahu bagaimana memikirkan apa yang mereka lakukan	28	30.1	22	23.7	14	15.1	12	12.9	17	18.3
12	Atasan memberikan perhatian pribadi kepada Anggota satpol PP	19	20.4	23	24.7	14	15.1	20	21.5	17	18.3
13	Atasan memberi tahu Anggota satpol PP apa yang harus dilakukan jika	23	24.7	17	18.3	12	12.9	19	20.4	22	23.7

	mereka ingin diberi imbalan atas pekerjaan mereka.										
14	Atasan memberikan pengakuan / penghargaan ketika Anggota satpol PP mencapai tujuan mereka	19	20.4	22	23.7	15	16.1	14	15.1	23	24.7
15	Atasan meminta perhatian pada apa yang Anggota satpol PP dapatkan untuk apa yang mereka capai	19	20.4	23	24.7	18	19.4	13	14.0	20	21.5
16	Atasan puas ketika yang lain memenuhi standar yang disepakati	17	18.3	31	33.3	18	19.4	17	18.3	10	10.8
17	Selama semuanya berfungsi, Pimpinan tidak mencoba mengubah apa pun	18	19.4	29	31.2	12	12.9	19	20.4	15	16.1
18	Atasan memberi tahu Anggota satpol PP mengenai standar yang harus mereka ketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka	15	16.1	39	41.9	14	15.1	14	15.1	11	11.8
19	Atasan puas membiarkan Anggota satpol PP terus bekerja dengan cara yang selalu sama	16	17.2	40	43.0	20	21.5	15	16.1	2	2.2
20	Apa pun yang Anggota satpol PP ingin lakukan adalah baik-baik saja dengan Pimpinan	33	35.5	22	23.7	21	22.6	7	7.5	10	10.8
21	Atasan tidak meminta Anggota satpol PP selain apa yang sangat penting	25	26.9	17	18.3	27	29.0	8	8.6	16	17.2

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No 1 Atasan membuat mayoritas Anggota satpol PP merasa senang berada di dekat nya diperoleh sebanyak 45 (45,3%) responden menyatakan sangat setuju. Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No 6 yaitu atasan membantu Anggota satpol PP menemukan makna dalam pekerjaan mereka karena diketahui sebanyak 24 (25,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang Gaya Kepemimpinan yang ada di Satpol PP Kota Bandar Lampung

## 2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan	33	35.5	20	21.5	32	34.4	6	6.5	2	2.2
2.	Anggota Pol PP memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya	46	49.5	18	19.4	20	21.5	9	9.7	0.0	0.0
3.	Anggota Pol PP harus menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku	35	37.6	22	23.7	26	28.0	8	8.6	2	2.2
4.	Setiap tugas yang diberikan harus dikerjakan dengan serius	44	47.3	25	26.9	18	19.4	4	4.3	2	2.2
5.	Kantor selalu memberikan kesempatan untuk	53	57.0	14	15.1	19	20.4	4	4.3	3	3.2

	mengembangkan kemampuan individu										
6.	Sebagai anggota satpol PP harus bekerja sesuai dengan dengan target yang telah ditetapkan	61	65.6	17	18.3	7	7.5	4	4.3	4	4.3
7.	Sebagai anggota satpol PP harus mampu bekerja dengan baik walaupun mendapat kritikan dari masyarakat	62	66.7	14	15.1	12	12.9	3	3.2	2	2.2
8	Anggota Pol PP dapat menembangkan kemampuan dirinya dengan baik	65	69.9	9	9.7	12	12.9	3	3.2	4	4.3
9	Memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri didalam organisasi	60	64.5	12	12.9	9	9.7	10	10.8	2	2.2
10	Anggota Pol PP memiliki kemandirian dalam menjalankan pekerjaannya	38	40.9	20	21.5	23	24.7	6	6.5	6	6.5

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No. 8 Yaitu anggota Pol PP dapat menembangkan kemampuan dirinya dengan baik karena diperoleh jawaban sebanyak 65 (69,9%) responden menyatakan sangat setuju, Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No.10 yaitu Anggota Pol PP memiliki kemandirian dalam menjalankan pekerjaannya karena diperoleh sebanyak 6 (6,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang motivasi kerja yang diberikan pada anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung

### 3. Variabel Komitmen organisasi (Y)

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang komitmen organisasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Anggota bersedia untuk melakukan banyak usaha di luar yang biasanya diharapkan untuk membantu organisasi ini menjadi sukses.	21	22.6	27	29.0	33	35.5	9	9.7	3	3.2
2.	Anggota membicarakan organisasi ini dengan teman-teman anggota sebagai organisasi yang hebat untuk bekerja	29	31.2	28	30.1	25	26.9	6	6.5	5	5.4
3.	Anggota merasa sangat loyal terhadap organisasi ini	41	44.1	19	20.4	15	16.1	8	8.6	10	10.8
4.	Anggota akan menerima hampir semua jenis penugasan kerja untuk tetap bekerja untuk organisasi ini.	38	40.9	19	20.4	20	21.5	5	5.4	11	11.8
5.	Anggota menemukan bahwa nilai dan nilai organisasi anggota sangat mirip	30	32.3	22	23.7	20	21.5	11	11.8	10	10.8
6.	Anggota bangga memberi tahu Anggota satpol PP bahwa anggota adalah bagian dari organisasi ini	33	35.5	22	23.7	21	22.6	7	7.5	10	10.8
7.	Anggota juga bisa bekerja untuk organisasi yang berbeda selama jenis pekerjaannya serupa.	25	26.9	17	18.3	27	29.0	8	8.6	16	17.2
8	Organisasi ini benar-benar menginspirasi anggota dalam diri anggota dalam hal pekerjaan	32	34.4	14	15.1	23	24.7	9	9.7	15	16.1

9	Anggota merasa sangat sedikit perubahan dalam keadaan anggota saat ini yang menyebabkan anggota tinggalkan organisasi ini.	38	40.9	21	22.6	19	20.4	8	8.6	7	7.5
10	Anggota sangat senang bahwa anggota memilih organisasi ini untuk bekerja untuk Anggota satpol PP dan mempertimbangkan pada saat anggota bergabung	31	33.3	20	21.5	17	18.3	10	10.8	15	16.1
11	Tidak banyak yang bisa diperoleh dengan tetap berpegang pada organisasi tanpa batas.	16	17.2	34	36.6	21	22.6	15	16.1	7	7.5
12	Seringkali, anggota merasa sulit untuk menyetujui kebijakan organisasi ini hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawannya.	12	12.9	31	33.3	23	24.7	16	17.2	11	11.8
13	Anggota sangat peduli dengan nasib organisasi ini	14	15.1	31	33.3	15	16.1	22	23.7	11	11.8
14	Bagi anggota ini adalah yang terbaik dari semua organisasi yang mungkin untuk bekerja.	14	15.1	31	33.3	23	24.7	15	16.1	10	10.8
15	Memutuskan untuk bekerja untuk organisasi ini adalah kesalahan yang pasti di bagi anggota	19	20.4	33	35.5	16	17.2	4	4.3	21	22.6

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No 3 yaitu Saya merasa sangat loyal terhadap organisasi ini karena sebanyak 41 (44,1%) responden menyatakan sangat setuju, Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No. 10



Memutuskan untuk bekerja untuk organisasi ini adalah kesalahan yang pasti di bagi saya karena diperoleh sebanyak 21 (22,6%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang komitmen organisasi pada Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana instrumen yang dibuat memenuhi kelayakan untuk dipakai dalam penelitian, sehingga instrumen penelitian layak untuk dilakukan penyebaran kepada responden penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
<b>Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>				
Butir 01	0,532	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,471	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,552	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,472	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,350	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,504	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,586	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,503	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,514	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,624	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,571	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,503	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,506	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,511	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,638	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,565	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 17	0,337	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 18	0,408	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 19	0,560	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 20	0,411	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 21	0,422	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 Hasil uji untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebanyak 21 butir pertanyaan diperoleh nilai  $r$  terkecil 0,337 dan terbesar 0,638, artinya nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,202) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel  $X_1$  berstatus valid karena butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kuisiner tentang Motivasi kerja

<b>Motivasi kerja (<math>X_2</math>)</b>				
Butir 01	0,517	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,737	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,574	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,745	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,691	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,591	0,202	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,631	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,697	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,777	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,699	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 Hasil uji untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh nilai  $r$  terkecil 0,517 dan terbesar 0,699 artinya nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,202) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel  $X_2$  berstatus valid, oleh sebab itu butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kuisiner tentang Komitmen Organisasi

<b>Pertanyaan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
<b>Komitmen organisasi (Y)</b>				
Butir 01	0,487	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,380	0,202	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,504	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,436	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,469	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,488	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,543	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,358	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,527	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,523	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,469	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,496	0,202	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid

Butir 13	0,538	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,316	0,202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,363	0,202	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil uji untuk variabel komitmen organisasi (Y) sebanyak 15 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,316 dan terbesar 0,538, artinya nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal variabel Y berstatus valid, oleh sebab itu butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil pengujian realibilitas kuisioner digunakan rumus *alpha chronbach*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Daftar Interpretasi Koefisien**

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2014)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Chronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,850	Realibel sangat tinggi
Motivasi kerja ( $X_2$ )	0,862	Realibel sangat tinggi
Komitmen organisasi (Y)	0,766	Realibel tinggi

Sumber: Data diolah Tahun 2018

Hasil perhitungan menghasilkan nilai *alpha cronbach* untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) (0,850) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) (0,862) variabel komitmen organisasi (Y) (0,766) menghasilkan nilai *alpha chronbach* lebih besar dari (0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berstatus reliabel.

### 4.3 Hasil uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1.  $H_0$  : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.

$H_a$  : terdapat hubungan antar variabel independen.

2. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,815	1,227	Tidak Ada Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,815	1,227	Tidak Ada Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi sempurna antara variabel Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini bertujuan untuk

melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja Uji ini dilakukan dengan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Agar tidak terjadi multikolinearitas, batas *Tolerance Value* > 0,1 dan *VIF* < 10. Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil bahwa hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai *tolerance* di bawah 0,10 (nilai *tolerance* >0,1), begitu juga dengan nilai *VIF* tidak ada yang di atas 10 (nilai *VIF* <10) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada variabel independen tidak terdapat hubungan multikolinearitas.

#### 4.3.2 Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil uji DW sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Tabel DW**

<b>Variabel</b>	<b>DW Hitung</b>	<b>Kesimpulan</b>
Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja	2.981	Ho diterima

Berdasarkan tabel di atas maka nilai DW yang diperoleh akan dibandingkan dengan nilai tabel menggunakan derajat kepercayaan 95%, dengan jumlah sampel sebanyak 93 dengan 2 variabel bebas. Autokorelasi menunjukkan adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Konsekuensinya, variasi sampel tidak dapat menggambarkan variasi populasinya. Akibat yang lebih jauh lagi, model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen dari variabel independennya. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan yang dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Durbin Watson d Test :pengambilan keputusan**

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada auto korelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$d_L \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$
Tidak ada autikorelasi positif maupun negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: Ghazali, 2009

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil Tabel DW sebagai berikut:

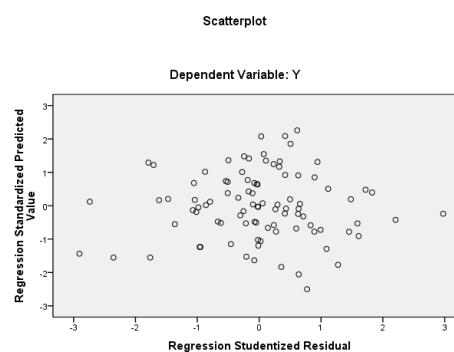
**Tabel 4.14 Hasil Uji DW pada tingkat kepercayaan 95%**

Dw hitung	Du	4-du	Kesimpulan
2,981	1,709	2,291	Ho diterima

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa nilai Dw hitung terletak diantara nilai du dan 4-du yaitu  $1,709 < 2,981 < 2,291$  sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi autokorelasi baik positif maupun negatif dan tidak terjadi pelanggaran terhadap asumsi dasar sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

### 4.3.3 Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil uji Heteroskedasitas sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedestisitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model penelitian yang baik adalah homoskeditas, yaitu varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain hasilnya tetap. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi adanya heteroskeditas yang menunjukkan bahwa model penelitian kurang layak. Dalam penelitian ini digunakan diagram titik (scatter plot) yang seharusnya titik-titik tersebut tersebar acak agar tidak terdapat heteroskeditas.

Dengan melihat grafik scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasional pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,764	0,584

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai R *square* sebesar 0,548 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja

terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 54,8% adapun sisanya 45,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.16 Hasil Persamaan Koefisien Regresi**

	<b>B</b>	<b>Std.Error</b>
Constanta	9.791	4,005
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,392	0,049
Motivasi Kerja (X2)	0,355	0,095

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,791 + 0.392 X_1 + 0.355X_2$$

Keterangan :

Y= Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et= Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 9,791 menyatakan bahwa komitmen organisasional anggota satpol PP Kota Bandar Lampung adalah sebesar 9,791 apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk X1 = 0.392 menyatakan bahwa setiap penambahan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasional anggota satpol PP Kota Bandar Lampung sebesar 0.392 satuan.
- Koefisien regresi untuk X2 = 0.355 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan komitmen



organisasional anggota satpol PP Kota Bandar Lampung sebesar 0.355 satuan.

#### 4.4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.4.2.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Variabel	$t_{\text{hitung}}$	$t_{\text{tabel}}$	Sig	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	7.950	1,66	0,000	0,05	$H_0$ ditolak dan menerima $H_a$
Motivasi kerja	3.752	1,66	0,000	0,05	$H_0$ ditolak dan menerima $H_a$

Sumber : Data diolah tahun 2018

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Komitmen organisasi (Y)

$H_0$ : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

$H_a$ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Untuk mengetahui penerimaan atau penolakan  $H_0$  digunakan ketentuan uji-t sebagai berikut :

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil uji Gaya Kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai berikut:

Dari tabel 4.17 pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.950 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk$  ( $dk= 93-2=91$ ) adalah 1,66 (tabel t). Oleh karena nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  ( $7,950 > 1,66$ ), maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi anggota satpol PP Kota Bandar Lampung

## 2. Pengaruh Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) Komitmen organisasi (Y)

$H_0$ : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

$H_a$ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Untuk mengetahui penerimaan atau penolakan  $H_0$  digunakan ketentuan uji-t sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Dari tabel 4.17 pada variabel Motivasi kerja (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.752 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk$  ( $dk= 93-2=91$ ) adalah 1,66 (tabel t). Oleh karena nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  ( $3.752 > 1,66$ ), maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi anggota satpol PP Kota Bandar Lampung

### 4.4.3 Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y).

Ho: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Ha: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.18 Hasil Uji F**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
63,146	3,07	0,000	0,05	63,146 > 3,07 0,000 < 0,05	H <sub>0</sub> ditolak dan menerima H <sub>a</sub>

Sumber : Data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 1$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n - k = 93 - 2 = 91$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,07 dan F hitung 63,146 maka  $63,146 > 3,07$  dan nilai Sig < 0.05 yaitu  $0.000 < 0.05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>a</sub>. Artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasi**

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Gaya Kepemimpinan adalah suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun baik. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk

mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahannya maupun sesama anggota Satpol PP. Selama ini gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh satuan polisi pamong praja adalah gaya kepemimpinan intruktif yaitu Gaya kepemimpinan yang ditandai dengan adanya komunikasi satu arah dimana pimpinan membatasi peranan bawahan dan menunjukkan pada bawahan apa, kapan, dimana dan bagaimana suatu tugas harus dilaksanakan. Gaya kepemimpinan Satpol PP Kota Bandar Lampung jika tidak dilaksanakan dengan baik maka akan berdampak pada lemahnya komitmen terhadap organisasi, pada kenyataannya kepemimpinan yang dilaksanakan dilingkungan Satpol PP Kota Bandar Lampung tidak berjalan dengan baik adanya komunikasi antara bawahan dan atasan, komunikasi hanya dilaksanakan satu arah dari atasan langsung kepada bawahan. Sehingga pelaksanaan pekerjaan dilakukan berdasarkan perintah atasan semata, yang menyebabkan motivasi kerja kurang maksimal.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Suryanto, (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasi, hasil penelitian terdapat gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

#### **4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen organisasi**

Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Motivasi merupakan aspek yang penting dalam menentukan perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang

untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor tersebut disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan. Pada kenyataannya terdapat indikasi-indikasi yang ditemui sehubungan dengan kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja, dalam memberikan kepuasan kerja anggota dan meningkatkan motivasi pegawai adalah sebagai berikut : 1) adanya sikap atau suara-suara yang tidak menyenangkan dari bawah sehingga pimpinan perlu memahami situasi dan kondisi kerja, 2) kerjasama yang masih kurang baik dari masing-masing bagian yang disebabkan kurangnya koordinasi/pengawasan dari pimpinan, 3) kurangnya kepercayaan kepada bawahan yang mengakibatkan ketidakseimbangan sikap pimpinan terhadap bawahan, yang menyebabkan terbengkalainya beberapa pekerjaan, 4) kurang dukungan dari pimpinan yang menyebabkan semangat kerja pegawai berkurang, 5) dalam hal pengambilan keputusan yang penting bagi organisasi para anggota kurang dilibatkan secara partisipatif.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Nofriyanto (2016) tentang pengaruh kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja Pegawai satuan polisi pamong praja provinsi riau Hasil pengujian secara simultan (Bersama-sama) dengan menggunakan uji F diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan demikian secara simultan kedua variabel yaitu kepemimpinan (X1) dan komitmen kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja (Y)

#### **4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen organisasi**

Hasil penelitian diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya

suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi.

Pemberian motivasi hendaknya memiliki aspek tujuan yang jelas dan alasan yang kuat karena loyalitas, kreatifitas, partisipasi, antusias, keterbukaan, komunikasi, moral tanggung jawab, kepuasan para pegawai/karyawan akan dapat ditingkatkan sehingga kinerja juga akan meningkat, apabila kinerja seorang rendah maka ini merupakan hasil dari motivasi kerja yang rendah pula atau kemampuan yang rendah atau baik kemampuan dan motivasi rendah

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap perusahaan, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap perusahaan. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan perusahaan dan keinginan untuk tetap bergabung dengan perusahaan dalam jangka waktu lama

Penelitian Susanti (2016) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung
3. Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Satpol PP Kota Bandar Lampung

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan adalah membuat bawahan merasa senang dengan atasan, sedangkan gaya kepemimpinan yang perlu ditingkatkan adalah membantu bawahan dalam menemukan makna dalam bekerja, sehingga pimpinan perlu memberikan arahan kepada bawahan agar bekerja membantu sesama anggota organisasi.
2. Motivasi kerja yang perlu dipertahankan adalah pengembangan kemampuan diri setiap anggota organisasi, sedangkan motivasi yang perlu ditingkatkan adalah perlunya kemandirian dalam bekerja.
3. Komitmen organisasi yang perlu ditingkatkan adalah loyalitas terhadap organisasi, sedangkan komitmen yang harus ditingkatkan adalah tentang komitmen bekerja untuk organisasi perlu ditingkatkan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Bass, B.M. dan Avolio, 2013. “*Does The Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?*”. *Journal American Psychologist*, 52: 130-139
- Dubrin Andrew J., 2009. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Dvir. 2012. *Impact of Transformasional Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment*. AMJ Pres.
- Humphreys, J.H. 2012. Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing. *Journal of Services Marketing*, Vol. 16,
- Luthans, F, 2012, *Organizational Behavior, Ninth Edition*, McGraw-Hill, Singapura
- Mas’ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit, BP-UNDIP, Semarang.
- Muhidin, SA dan Maman Abdurrahman, 2007. *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian* Pustaka Setia Jakarta.
- Poerwopoespito dan Utomo. 2013. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management Abad 21, Studi Kasus dan Analisis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, , Jakarta, Erlangga
- Robbins 2011. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi 10 (Indonesia), PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV Alfa BETHA.
- Siagian 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan X, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Steers, Richard, M.. 2009. *Efektifitas Organisasi: Kajian Perilaku (Alih Bahasa. M.Yamin)*. Jakarta: Erlangga.



- Sutiadi, H. Noermijati, dan Armanu Thoyib. 2011. "*Motivasi Pegawai dan Aktivitas Manajerial Kepemimpinan: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 94, hal 95
- Thoha, Miftah, 2011, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tika H. Moh Pabundu, 2006, *Motivasi kerja dan peningkatan kinerja perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Yasin, 2011. *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi)*, (Cetakan Pertama). Jakarta: CV. Rajawali Press.
- Yuki, G.A. (2005). *Leadership In Organization*, 5th ed. New York: PearsonPrentice Hall.

Lampiran 1



KUESIONER PENELITIAN

No Responden

Kepada YTH  
Bapak/Saudara  
Responden  
Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk keperluan skripsi yang berjudul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADASATUAN TENAGA  
KONTRAK POLISI PAMONG PRAJA KOTA BANDAR LAMPUNG**

Bersama ini Saya :

Nama : Samsul Bahri  
NPM: : 1412110018  
Email : [Samsul.bahri@gmail.com](mailto:Samsul.bahri@gmail.com)  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Dosen Pembimbing : Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc  
Email : [kit.240187@gmail.com](mailto:kit.240187@gmail.com)

Memohon bantuan kepada bapak/saudara untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Jawaban yang subjektif akan sangat membantu penelitian ini. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih

Hormat saya

Samsul Bahri



## ANGKET

### 1. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan/pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>Idealized influence</i>						
1	Atasan anggota membuat mayoritas Anggota satpol PP merasa senang berada di dekat nya					
2	Anggota satpol PP memiliki keyakinan penuh pada kepemimpinannya					
3	Anggota satpol PP bangga dengan kepemimpinannya					
<i>Inspirational motivation</i>						
4	Atasan mengungkapkan dengan beberapa kata sederhana apa yang bisa dan harus lakukan					
5	Atasan memberikan gambar yang menarik tentang apa yang bisa dilakukan					
6	Atasan membantu Anggota satpol PP menemukan makna dalam pekerjaan mereka					
<i>Intellectual stimulation</i>						
7	Atasan memberikan kesempatan anggota untuk memikirkan masalah lama dengan cara-cara baru					
8	Atasan memberikan cara-cara baru dalam melihat hal-hal yang membingungkan					
9	Atasan meminta Anggota satpol PP untuk memikirkan kembali ide-ide yang tidak pernah mereka pertanyakan sebelumnya					
<i>Individual consideration</i>						
10	Atasan membantu Anggota satpol PP mengembangkan diri					
11	Atasan membiarkan Anggota satpol PP tahu bagaimana memikirkan apa yang mereka lakukan					
12	Atasan memberikan perhatian pribadi kepada Anggota satpol PP					
<i>Contingent reward</i>						
13	Atasan memberi tahu Anggota satpol PP apa yang harus dilakukan jika mereka ingin diberi imbalan atas pekerjaan mereka.					
14	Atasan memberikan pengakuan / penghargaan ketika Anggota satpol PP mencapai tujuan mereka					
15	Atasan meminta perhatian pada apa yang Anggota satpol PP dapatkan untuk apa yang					

	mereka capai					
<i>Management-by-exception</i>						
16	Atasan puas ketika yang lain memenuhi standar yang disepakati					
17	Selama semuanya berfungsi, Atasan tidak mencoba mengubah apa pun					
18	Atasan memberi tahu Anggota satpol PP mengenai standar yang harus mereka ketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka					
<i>Laissez-faire leadership</i>						
19	Atasan puas membiarkan Anggota satpol PP terus bekerja dengan cara yang selalu sama					
20	Apa pun yang Anggota satpol PP ingin lakukan adalah baik-baik saja dengan Atasan					
21	Atasan tidak meminta Anggota satpol PP selain apa yang sangat penting					

## 2. Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan/pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Arah Perilaku</b>						
1	Bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan					
2	Anggota Pol PP memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya					
3	Anggota Pol PP harus menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku					
<b>Tingkat Usaha</b>						
4	Setiap tugas yang diberikan harus dikerjakan dengan serius					
5	Kantor selalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan individu					
6	Sebagai anggota satpol PP harus bekerja sesuai dengan dengan target yang telah ditetapkan					
<b>Tingkat Kegigihan</b>						
7	Sebagai anggota satpol PP harus mampu bekerja dengan baik walaupun mendapat kritikan dari masyarakat					
8	Anggota Pol PP dapat menembangkan kemampuan dirinya dengan baik					
9	Memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri didalam organisasi					
10	Anggota Pol PP memiliki kemandirian dalam menjalankan pekerjaannya					

### 3. Komitmen Organisasi (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Anggota bersedia untuk melakukan banyak usaha di luar yang biasanya diharapkan untuk membantu organisasi ini menjadi sukses.					
2	Anggota membicarakan organisasi ini dengan teman-teman anggota sebagai organisasi yang hebat untuk bekerja					
3	Anggota merasa sangat loyal terhadap organisasi ini					
4	Anggota akan menerima hampir semua jenis penugasan kerja untuk tetap bekerja untuk organisasi ini.					
5	Anggota menemukan bahwa nilai dan nilai organisasi anggota sangat mirip					
6	Anggota bangga memberi tahu Anggota satpol PP bahwa anggota adalah bagian dari organisasi ini					
7	Anggota juga bisa bekerja untuk organisasi yang berbeda selama jenis pekerjaannya serupa.					
8	Organisasi ini benar-benar menginspirasi anggota dalam diri anggota dalam hal pekerjaan					
9	Anggota merasa sangat sedikit perubahan dalam keadaan anggota saat ini yang menyebabkan anggota tinggalkan organisasi ini.					
10	Anggota sangat senang bahwa anggota memilih organisasi ini untuk bekerja untuk Anggota satpol PP dan mempertimbangkan pada saat anggota bergabung					
11	Tidak banyak yang bisa diperoleh dengan tetap berpegang pada organisasi tanpa batas.					
12	Seringkali, anggota merasa sulit untuk menyetujui kebijakan organisasi ini hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawannya.					
13	Anggota sangat peduli dengan nasib organisasi ini					
14	Bagi anggota ini adalah yang terbaik dari semua organisasi yang mungkin untuk bekerja.					
15	Memutuskan untuk bekerja untuk organisasi ini adalah kesalahan yang pasti di bagi anggota					





	Sig. (2-tailed)	.262	.000	.188	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
x2_08	Pearson Correlation	.241*	.599**	.255*	.448**	.368**	.343**	.388**	1	.489**	.458**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.014	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
x2_09	Pearson Correlation	.266*	.590**	.351**	.588**	.597**	.258*	.463**	.489**	1	.480**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.001	.000	.000	.013	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
x2_10	Pearson Correlation	.454**	.355**	.349**	.459**	.341**	.393**	.323**	.458**	.480**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.002	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
tot_x2	Pearson Correlation	.517**	.737**	.574**	.745**	.691**	.591**	.631**	.697**	.777**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

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

## HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (VARIABEL X1)

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	21





N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
x1_14 Pearson Correlation	.201	.116	.162	.120	.003	.023	.200	.178	.090	.224*	.311**	.377**	.166	1	.192	.218*	.456**	.229*	.472**	.338**	.365**	.511**
Sig. (2-tailed)	.053	.267	.121	.250	.976	.823	.054	.089	.389	.031	.002	.000	.112		.065	.036	.000	.028	.000	.001	.000	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
x1_15 Pearson Correlation	.185	.192	.386**	.387**	.248*	.411**	.297**	.209*	.406**	.337**	.184	.490**	.289**	.192	1	.447**	.173	.308**	.238*	.135	.114	.638**
Sig. (2-tailed)	.076	.065	.000	.000	.017	.000	.004	.044	.000	.001	.077	.000	.005	.065		.000	.097	.003	.022	.195	.274	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
x1_16 Pearson Correlation	.285**	.308**	.290**	.118	.175	.208*	.338**	.237*	.393**	.389**	.162	.131	.330**	.218*	.447**	1	.058	.377**	.209*	.086	.209*	.565**
Sig. (2-tailed)	.006	.003	.005	.258	.093	.046	.001	.022	.000	.000	.121	.209	.001	.036	.000		.580	.000	.044	.411	.045	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
x1_17 Pearson Correlation	.205*	.060	.171	-.021	-.104	.086	.130	-.006	-.069	.151	.152	.086	.072	.456**	.173	.058	1	.041	.391**	.291**	.306**	.337**
Sig. (2-tailed)	.048	.569	.102	.845	.319	.410	.214	.958	.513	.149	.145	.413	.491	.000	.097	.580		.696	.000	.005	.003	.001
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
x1_18 Pearson Correlation	.157	.287**	.048	.066	.016	.201	.184	.327**	.260*	.256*	.038	.207*	.133	.229*	.308**	.377**	.041	1	.167	.045	.044	.408**
Sig. (2-tailed)	.133	.005	.648	.527	.879	.054	.078	.001	.012	.013	.716	.046	.205	.028	.003	.000	.696		.109	.670	.673	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
x1_19 Pearson Correlation	.458**	.175	.287**	.159	.039	.130	.313**	.165	.167	.208*	.517**	.386**	.086	.472**	.238*	.209*	.391**	.167	1	.271**	.274**	.560**
Sig. (2-tailed)	.000	.093	.005	.127	.708	.213	.002	.115	.109	.045	.000	.000	.414	.000	.022	.044	.000	.109		.009	.008	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
x1_20 Pearson Correlation	.387**	.165	.269**	.202	.055	.162	.077	.129	.005	.196	.396**	.068	.059	.338**	.135	.086	.291**	.045	.271**	1	.071	.411**

	Sig. (2-tailed)	.000	.115	.009	.053	.601	.120	.462	.217	.964	.060	.000	.518	.572	.001	.195	.411	.005	.670	.009		.497	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
x1_21	Pearson Correlation	.072	.038	.397**	.026	.076	-.011	.287**	.233*	.040	.062	.388**	.239*	.250*	.365**	.114	.209*	.306**	.044	.274**	.071	1	.422**
	Sig. (2-tailed)	.495	.721	.000	.802	.470	.918	.005	.025	.704	.555	.000	.021	.015	.000	.274	.045	.003	.673	.008	.497		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
tot_x1	Pearson Correlation	.532**	.471**	.552**	.472**	.350**	.504**	.586**	.503**	.514**	.624**	.571**	.503**	.506**	.511**	.638**	.565**	.337**	.408**	.560**	.411**	.422**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

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

## HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (VARIABEL Y)

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	93	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	15





y_8	Pearson Correlation	.316**	-.037	.325**	.024	.064	.223	.362**	1	.162	.174	.128	.027	.255*	-.176	.041	.358**
	Sig. (2-tailed)	.002	.724	.001	.816	.543	.031	.000		.120	.095	.220	.798	.014	.091	.698	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
y_9	Pearson Correlation	.277**	.042	.289**	.155	.321**	.270**	.291**	.162	1	.187	.374**	.057	.210	-.078	.012	.527**
	Sig. (2-tailed)	.007	.690	.005	.139	.002	.009	.005	.120		.073	.000	.584	.043	.456	.912	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
y_10	Pearson Correlation	.286**	.117	.269**	.215*	.284**	.203	.279**	.174	.187	1	.116	.213*	.162	.081	-.152	.523**
	Sig. (2-tailed)	.005	.265	.009	.039	.006	.051	.007	.095	.073		.270	.040	.122	.443	.145	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
y_11	Pearson Correlation	.134	.100	.106	-.031	.098	.186	.161	.128	.374**	.116	1	.292**	.482**	.340**	.108	.469**
	Sig. (2-tailed)	.201	.338	.311	.769	.350	.074	.124	.220	.000	.270		.005	.000	.001	.301	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
y_12	Pearson Correlation	.032	.195	.084	.160	.131	.248*	.047	.027	.057	.213*	.292**	1	.414**	.244*	.115	.496**
	Sig. (2-tailed)	.762	.061	.426	.126	.211	.017	.657	.798	.584	.040	.005		.000	.018	.271	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
y_13	Pearson Correlation	.157	.094	.206*	.062	.094	.053	.201	.255*	.210*	.162	.482**	.414**	1	.195	.301**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.133	.369	.047	.552	.368	.612	.053	.014	.043	.122	.000	.000		.061	.003	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
y_14	Pearson Correlation	.000	.269**	-.026	.010	-.021	.019	.029	-.176	-.078	.081	.340**	.244*	.195	1	.288**	.316**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.009	.802	.923	.844	.858	.786	.091	.456	.443	.001	.018	.061		.005	.002
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
y_15	Pearson Correlation	.189	.236*	.183	.000	.097	.122	.231*	.041	.012	-.152	.108	.115	.301**	.288**	1	.363**
	Sig. (2-tailed)	.069	.023	.079	1.000	.357	.244	.026	.698	.912	.145	.301	.271	.003	.005		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
tot_y	Pearson Correlation	.487**	.380**	.504**	.436**	.469**	.488**	.543**	.358**	.527**	.523**	.469**	.496**	.538**	.316**	.363**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

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

## Hasil Karakteristik Responden

### Frequencies Frequency Table

jk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	59	63.4	63.4	63.4
	Perempuan	34	36.6	36.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	30	32.3	32.3	32.3
	30-39	48	51.6	51.6	83.9
	40-49	10	10.8	10.8	94.6
	>40	5	5.4	5.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

## Hasil distribusi jawaban responden (X1)

### Frequencies

### Frequency Table

X2\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.2	2.2	2.2
	TS	6	6.5	6.5	8.6
	N	32	34.4	34.4	43.0
	S	20	21.5	21.5	64.5
	SS	33	35.5	35.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X2\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	9.7	9.7	9.7
	N	20	21.5	21.5	31.2
	S	18	19.4	19.4	50.5
	SS	46	49.5	49.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X2\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.2	2.2	2.2
	TS	8	8.6	8.6	10.8
	N	26	28.0	28.0	38.7
	S	22	23.7	23.7	62.4
	SS	35	37.6	37.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X2\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.2	2.2	2.2
	TS	4	4.3	4.3	6.5
	N	18	19.4	19.4	25.8
	S	25	26.9	26.9	52.7
	SS	44	47.3	47.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**X2\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.2	3.2	3.2
	TS	4	4.3	4.3	7.5
	N	19	20.4	20.4	28.0
	S	14	15.1	15.1	43.0
	SS	53	57.0	57.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**X2\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.3	4.3	4.3
	TS	4	4.3	4.3	8.6
	N	7	7.5	7.5	16.1
	S	17	18.3	18.3	34.4
	SS	61	65.6	65.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**X2\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.2	2.2	2.2
	TS	3	3.2	3.2	5.4
	N	12	12.9	12.9	18.3
	S	14	15.1	15.1	33.3
	SS	62	66.7	66.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**X2\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.3	4.3	4.3
	TS	3	3.2	3.2	7.5
	N	12	12.9	12.9	20.4
	S	9	9.7	9.7	30.1
	SS	65	69.9	69.9	100.0

**X2\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.3	4.3	4.3
	TS	3	3.2	3.2	7.5
	N	12	12.9	12.9	20.4
	S	9	9.7	9.7	30.1
	SS	65	69.9	69.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**X2\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.2	2.2	2.2
	TS	10	10.8	10.8	12.9
	N	9	9.7	9.7	22.6
	S	12	12.9	12.9	35.5
	SS	60	64.5	64.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**X2\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	6.5	6.5	6.5
	TS	6	6.5	6.5	12.9
	N	23	24.7	24.7	37.6
	S	20	21.5	21.5	59.1
	SS	38	40.9	40.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

## Hasil distribusi jawaban responden (X1)

### Frequencies Frequency Table

x1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.2	2.2	2.2
	TS	3	3.2	3.2	5.4
	N	22	23.7	23.7	29.0
	S	24	25.8	25.8	54.8
	SS	42	45.2	45.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

x1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.2	3.2	3.2
	TS	6	6.5	6.5	9.7
	N	29	31.2	31.2	40.9
	S	17	18.3	18.3	59.1
	SS	38	40.9	40.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

x1\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	10.8	10.8	10.8
	TS	8	8.6	8.6	19.4
	N	25	26.9	26.9	46.2
	S	22	23.7	23.7	69.9
	SS	28	30.1	30.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	16.1	16.1	16.1
	TS	8	8.6	8.6	24.7
	N	22	23.7	23.7	48.4
	S	17	18.3	18.3	66.7
	SS	31	33.3	33.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	16.1	16.1	16.1
	TS	9	9.7	9.7	25.8
	N	19	20.4	20.4	46.2
	S	22	23.7	23.7	69.9
	SS	28	30.1	30.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	24	25.8	25.8	25.8
	TS	13	14.0	14.0	39.8
	N	14	15.1	15.1	54.8
	S	16	17.2	17.2	72.0
	SS	26	28.0	28.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	11.8	11.8	11.8
	TS	9	9.7	9.7	21.5
	N	22	23.7	23.7	45.2
	S	18	19.4	19.4	64.5
	SS	33	35.5	35.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	



**x1\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	19	20.4	20.4	20.4
	TS	12	12.9	12.9	33.3
	N	20	21.5	21.5	54.8
	S	11	11.8	11.8	66.7
	SS	31	33.3	33.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	16	17.2	17.2	17.2
	TS	9	9.7	9.7	26.9
	N	13	14.0	14.0	40.9
	S	17	18.3	18.3	59.1
	SS	38	40.9	40.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	18.3	18.3	18.3
	TS	8	8.6	8.6	26.9
	N	20	21.5	21.5	48.4
	S	20	21.5	21.5	69.9
	SS	28	30.1	30.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	18.3	18.3	18.3
	TS	12	12.9	12.9	31.2
	N	14	15.1	15.1	46.2
	S	22	23.7	23.7	69.9
	SS	28	30.1	30.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	18.3	18.3	18.3
	TS	20	21.5	21.5	39.8
	N	14	15.1	15.1	54.8
	S	23	24.7	24.7	79.6
	SS	19	20.4	20.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	22	23.7	23.7	23.7
	TS	19	20.4	20.4	44.1
	N	12	12.9	12.9	57.0
	S	17	18.3	18.3	75.3
	SS	23	24.7	24.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	23	24.7	24.7	24.7
	TS	14	15.1	15.1	39.8
	N	15	16.1	16.1	55.9
	S	22	23.7	23.7	79.6
	SS	19	20.4	20.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	20	21.5	21.5	21.5
	TS	13	14.0	14.0	35.5
	N	18	19.4	19.4	54.8
	S	23	24.7	24.7	79.6
	SS	19	20.4	20.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	10.8	10.8	10.8
	TS	17	18.3	18.3	29.0
	N	18	19.4	19.4	48.4
	S	31	33.3	33.3	81.7
	SS	17	18.3	18.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	16.1	16.1	16.1
	TS	19	20.4	20.4	36.6
	N	12	12.9	12.9	49.5
	S	29	31.2	31.2	80.6
	SS	18	19.4	19.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	11.8	11.8	11.8
	TS	14	15.1	15.1	26.9
	N	14	15.1	15.1	41.9
	S	39	41.9	41.9	83.9
	SS	15	16.1	16.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.2	2.2	2.2
	TS	15	16.1	16.1	18.3
	N	20	21.5	21.5	39.8
	S	40	43.0	43.0	82.8
	SS	16	17.2	17.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

**x1\_20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	10.8	10.8	10.8
	TS	7	7.5	7.5	18.3
	N	21	22.6	22.6	40.9
	S	22	23.7	23.7	64.5
	SS	33	35.5	35.5	100.0
	Total		93	100.0	100.0

**x1\_21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	16	17.2	17.2	17.2
	TS	8	8.6	8.6	25.8
	N	27	29.0	29.0	54.8
	S	17	18.3	18.3	73.1
	SS	25	26.9	26.9	100.0
	Total		93	100.0	100.0

## Hasil distribusi jawaban responden (Y)

### Frequencies

### Frequency Table

y\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.2	3.2	3.2
	TS	9	9.7	9.7	12.9
	N	33	35.5	35.5	48.4
	S	27	29.0	29.0	77.4
	SS	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

y\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.4	5.4	5.4
	TS	6	6.5	6.5	11.8
	N	25	26.9	26.9	38.7
	S	28	30.1	30.1	68.8
	SS	29	31.2	31.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

y\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	10.8	10.8	10.8
	TS	8	8.6	8.6	19.4
	N	15	16.1	16.1	35.5
	S	19	20.4	20.4	55.9
	SS	41	44.1	44.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

y\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	11.8	11.8	11.8
	TS	5	5.4	5.4	17.2
	N	20	21.5	21.5	38.7
	S	19	20.4	20.4	59.1
	SS	38	40.9	40.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

y\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	10.8	10.8	10.8
	TS	11	11.8	11.8	22.6
	N	20	21.5	21.5	44.1
	S	22	23.7	23.7	67.7
	SS	30	32.3	32.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

y\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	10.8	10.8	10.8
	TS	7	7.5	7.5	18.3
	N	21	22.6	22.6	40.9
	S	22	23.7	23.7	64.5
	SS	33	35.5	35.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

y\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	16	17.2	17.2	17.2
	TS	8	8.6	8.6	25.8
	N	27	29.0	29.0	54.8
	S	17	18.3	18.3	73.1
	SS	25	26.9	26.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

y\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	16.1	16.1	16.1
	TS	9	9.7	9.7	25.8
	N	23	24.7	24.7	50.5
	S	14	15.1	15.1	65.6
	SS	32	34.4	34.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

y\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	7.5	7.5	7.5
	TS	8	8.6	8.6	16.1
	N	19	20.4	20.4	36.6
	S	21	22.6	22.6	59.1
	SS	38	40.9	40.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

y\_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	16.1	16.1	16.1
	TS	10	10.8	10.8	26.9
	N	17	18.3	18.3	45.2
	S	20	21.5	21.5	66.7
	SS	31	33.3	33.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

y\_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	7.5	7.5	7.5
	TS	15	16.1	16.1	23.7
	N	21	22.6	22.6	46.2
	S	34	36.6	36.6	82.8
	SS	16	17.2	17.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

y\_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	11.8	11.8	11.8
	TS	16	17.2	17.2	29.0
	N	23	24.7	24.7	53.8
	S	31	33.3	33.3	87.1
	SS	12	12.9	12.9	100.0
	Total		93	100.0	100.0

y\_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	11.8	11.8	11.8
	TS	22	23.7	23.7	35.5
	N	15	16.1	16.1	51.6
	S	31	33.3	33.3	84.9
	SS	14	15.1	15.1	100.0
	Total		93	100.0	100.0

y\_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	10.8	10.8	10.8
	TS	15	16.1	16.1	26.9
	N	23	24.7	24.7	51.6
	S	31	33.3	33.3	84.9
	SS	14	15.1	15.1	100.0
	Total		93	100.0	100.0

y\_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	21	22.6	22.6	22.6
	TS	4	4.3	4.3	26.9
	N	16	17.2	17.2	44.1
	S	33	35.5	35.5	79.6
	SS	19	20.4	20.4	100.0
	Total		93	100.0	100.0



# Hasil Uji Regresi Linier

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_2, X_1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.575	5.159	2.981

a. Predictors: (Constant), X\_2, X\_1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3361.578	2	1680.789	63.146	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2395.583	90	26.618		
	Total	5757.161	92			

a. Predictors: (Constant), X\_2, X\_1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

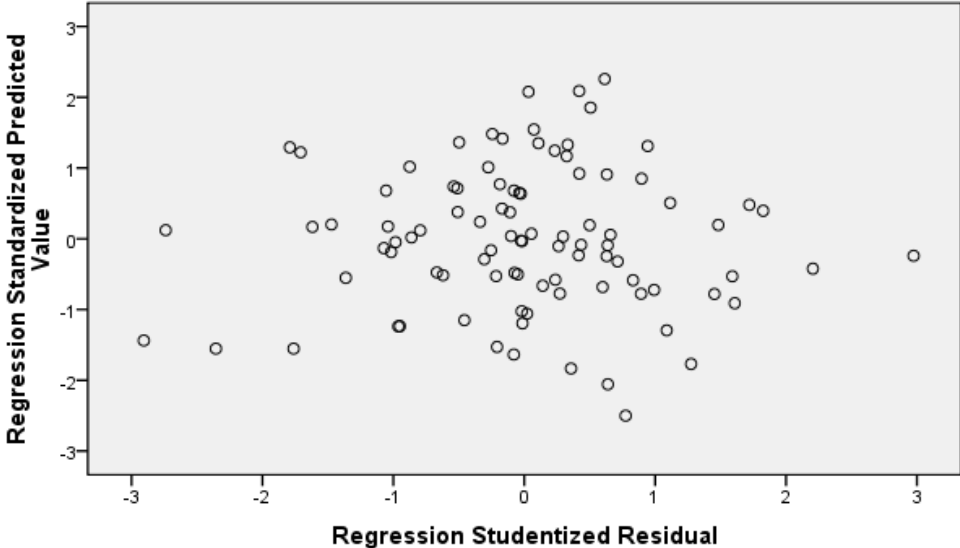
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.791	4.005		2.444	.016		
	X_1	.392	.049	.599	7.950	.000	.815	1.227
	X_2	.355	.095	.283	3.752	.000	.815	1.227

a. Dependent Variable: Y

**Charts**

**Scatterplot**

**Dependent Variable: Y**



**Lampiran Tabel Uji F Pada Tingkat Kepercayaan 95% ( $\sigma = 0.05$ )**

dk pembagi (v2)	dk pembilang (v1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2	234	236.8	238.9	240.5	241.9
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4
3	10.128	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.49	6.59	6.388	6.26	6.16	6.09	6.04	6.06	5.96
5	6.608	5.786	5.41	5.19	5.050	4.95	4.88	4.82	4.77	4.47
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.591	4.737	4.76	4.120	3.972	4.28	4.21	4.15	3.68	4.06
8	5.318	4.459	4.07	3.838	3.687	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35
9	5.117	4.256	3.86	3.633	3.482	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.965	4.103	3.71	3.478	3.326	3.32	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.844	3.982	3.59	3.633	3.204	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.747	3.89	3.49	3.478	3.106	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.667	3.411	3.41	3.18	3.025	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.600	<b>3.739</b>	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.79	2.65	2.6
15	4.543	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.494	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	44.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
120	3.92	3.07	<b>2.68</b>	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91
$\infty$	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	<b>2.01</b>	1.94	1.88	1.83

Sumber : Keller Gerald dan BrianWarrack. 2000. *Statistics for Management and Economics. Fifth Edition. Duxbury, Inc USA.*

**Lampiran Tabel Uji t Pada Tingkat Kepercayaan 95% ( $\sigma = 0.05$ )**

<b>df</b>	<b>t.100</b>	<b>t.050</b>	<b>t.025</b>	<b>t.010</b>	<b>t.005</b>
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	2.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.35	1.771	2.160	2.65	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.75
35	1.306	1.69	2.030	2.438	2.724
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.705
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.66
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639
90	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
140	1.288	1.656	1.977	2.353	2.611
160	1.287	1.654	1.975	2.350	2.607
180	1.286	1.653	1.973	2.347	2.603
200	1.286	1.653	1.972	2.345	2.601
$\infty$	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

## Lampiran Tabel R

Kepercayaan			Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan		
n	95%	99%	n	95%	99%	n	95%	99%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,157	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	41	0,308	0,396	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,276	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,297	0,361			

## Lampiran Tabel Durbin Watson Pada Tingkat Kepercayaan 95%

n	k <sup>2</sup> =1		k <sup>2</sup> =2		k <sup>2</sup> =3		k <sup>2</sup> =4		k <sup>2</sup> =5	
	dl	du	dl	du	dl	du	dl	du	dl	du
10	0.879	1.320	0.697	1.641	0.525	2.016	0.376	2.414	0.243	2.822
11	0.927	1.324	0.658	1.604	0.595	1.928	0.444	2.283	0.316	2.645
12	0.971	1.331	0.812	1.579	0.658	1.864	0.512	2.177	0.379	2.506
13	1.010	1.340	0.861	1.562	0.715	1.816	0.574	2.094	0.445	2.390
14	1.045	1.350	0.905	1.551	0.767	1.779	0.632	2.030	0.505	2.296
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.562	2.220
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.157
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.104
18	1.158	1.351	1.046	1.535	0.933	1.696	0.820	1.872	0.710	2.060
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.021
20	1.201	1.411	1.100	1.537	0.998	1.676	0.894	1.828	0.792	1.991
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.729	1.964
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.940
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.920
24	1.273	1.446	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.902
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.0123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.886
26	1.302	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.873
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.001	1.861
28	1.328	1.476	1.255	1.560	1.1181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.850
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.841
30	1.352	1.489	1.214	1.567	1.124	1.650	1.143	1.739	1.071	1.833
31	1.363	1.496	1.279	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.825
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.819
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.813
34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.203	1.728	1.114	1.808
35	1.402	1.519	1.343	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.150	1.803
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.799
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.795
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.792
39	1.435	1.540	1.383	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.789
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.786
45	1.475	1.566	1.340	1.615	1.383	1.666	1.336	1.720	1.287	1.776
50	1.503	1.585	1.462	1.628	1.421	1.674	1.378	1.721	1.335	1.771
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.768
60	1.549	1.616	1.514	1.652	1.480	1.689	1.444	1.727	1.408	1.767
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.767
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.700	1.494	1.735	1.464	1.768
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.770
80	1.611	1.662	1.586	1.688	1.560	1.715	1.534	1.743	1.507	1.772
85	1.624	1.671	1.600	1.696	1.575	1.721	1.550	1.747	1.525	1.774
90	1.635	1.679	1.612	1.703	1.589	1.726	1.556	1.751	1.542	1.776
95	1.645	1.687	1.623	1.709	1.602	1.732	1.579	1.755	1.557	1.778
100	<b>1.654</b>	<b>1.694</b>	1.630	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.780

Sumber : J. Supranto "Ekonometri: Buku Dua" LPFE-UI

Keterangan : n = banyaknya observasi

k<sup>2</sup> = banyaknya variabel yang menjelaskan yang tidak termasuk dalam unsur konstanta



26	Laki-Laki	33	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	3	5	2	2	4	1	5	5	5	84
27	Perempuan	32	3	2	1	1	4	4	4	5	4	5	3	3	2	4	2	2	3	1	3	4	3	63
28	Laki-Laki	37	3	5	5	1	2	1	1	5	1	5	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	5	59
29	Perempuan	39	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	83	
30	Laki-Laki	32	4	5	5	3	5	5	5	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	1	5	4	3	70
31	Laki-Laki	43	3	3	3	3	1	1	3	1	5	1	3	2	1	4	3	3	1	5	2	3	3	54
32	Perempuan	34	4	3	3	3	1	2	5	5	5	5	2	2	2	4	3	3	5	5	5	3	3	73
33	Perempuan	45	5	5	2	5	5	1	4	5	4	5	5	5	2	5	3	3	4	4	5	5	3	85
34	Laki-Laki	32	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	5	3	1	2	2	4	2	5	3	3	69
35	Laki-Laki	39	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	5	2	4	3	1	67
36	Laki-Laki	39	5	3	2	2	3	3	2	2	3	1	5	1	1	1	1	4	3	4	5	1	53	
37	Perempuan	39	4	3	1	5	5	1	3	2	1	2	5	1	1	3	1	2	1	1	3	5	1	51
38	Laki-Laki	40	5	5	5	5	3	3	5	1	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	90
39	Laki-Laki	33	5	5	1	1	5	1	1	5	1	1	4	1	1	4	1	4	5	3	5	5	5	64
40	Laki-Laki	36	5	5	5	5	3	5	1	3	3	2	3	2	3	1	4	4	1	3	3	4	3	68
41	Perempuan	38	4	3	5	4	5	5	1	1	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	1	78
42	Perempuan	33	3	5	3	3	3	1	4	1	1	1	3	3	5	5	2	2	5	3	2	3	5	63
43	Laki-Laki	33	5	5	3	3	3	4	1	3	3	1	1	1	4	1	1	4	1	4	2	4	1	55
44	Perempuan	29	5	3	3	4	4	3	2	3	5	4	5	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	67
45	Perempuan	27	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	47	
46	Laki-Laki	27	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	2	3	3	1	4	4	3	4	2	5	2	78
47	Laki-Laki	35	5	3	5	2	3	4	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4	3	5	1	55
48	Laki-Laki	38	5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	84
49	Perempuan	36	3	5	2	1	1	2	5	5	1	3	5	5	5	1	2	2	3	3	3	3	4	64
50	Perempuan	24	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	70
51	Laki-Laki	39	5	5	1	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	1	3	5	4	5	1	80
52	Perempuan	33	5	5	3	4	5	2	5	1	5	3	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	1	64
53	Laki-Laki	31	4	5	3	4	1	2	2	1	1	3	4	2	4	1	1	1	4	1	3	4	1	52
54	Laki-Laki	26	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	3	1	5	5	3	3	86
55	Perempuan	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	2	97



56	Laki-Laki	42	3	5	3	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	3	3	2	3	3	5	3	79
57	Laki-Laki	24	5	5	3	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	5	2	2	5	3	3	3	5	63
58	Perempuan	24	3	3	4	4	1	1	4	1	2	2	3	5	3	5	1	1	5	1	3	5	5	62
59	Laki-Laki	25	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	4	4	2	5	5	1	4	4	5	4	87
60	Laki-Laki	41	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	1	4	5	2	82
61	Perempuan	30	5	5	5	4	4	1	5	4	4	1	4	1	1	1	2	4	4	4	4	3	5	71
62	Laki-Laki	28	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	1	5	1	5	4	4	4	2	5	5	84
63	Laki-Laki	28	3	5	3	2	2	5	5	2	2	1	1	2	1	3	5	5	5	4	4	5	1	66
64	Perempuan	30	5	5	3	5	2	4	2	1	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	69
65	Perempuan	27	5	3	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	4	1	4	4	4	2	5	4	67
66	Laki-Laki	32	5	5	4	1	3	2	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	86
67	Perempuan	28	3	3	5	3	5	1	5	1	3	1	1	4	1	3	4	2	1	2	4	1	2	55
68	Laki-Laki	28	5	5	4	1	1	1	5	5	4	4	4	5	1	3	1	4	1	4	4	5	3	70
69	Laki-Laki	25	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	1	4	5	5	85
70	Perempuan	34	4	5	5	1	5	1	4	1	1	1	5	3	5	3	1	3	1	3	4	4	3	63
71	Laki-Laki	24	1	1	5	4	1	2	5	1	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74
72	Laki-Laki	26	4	5	4	3	3	1	4	1	1	3	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	3	60
73	Laki-Laki	26	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	99
74	Perempuan	26	5	5	4	5	3	1	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	2	72
75	Laki-Laki	40	5	2	3	3	3	1	2	5	5	4	2	2	2	2	5	5	2	5	2	3	2	65
76	Perempuan	31	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	99
77	Laki-Laki	40	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	74
78	Perempuan	35	4	2	3	4	3	4	5	5	4	4	3	2	2	4	1	4	2	4	4	4	4	72
79	Perempuan	41	3	4	2	1	2	1	1	3	1	3	1	5	1	5	5	5	5	5	4	5	3	65
80	Perempuan	33	4	3	3	1	5	5	5	3	5	4	5	1	1	3	1	4	4	4	3	1	4	69
81	Laki-Laki	37	3	3	5	5	5	3	3	3	1	3	1	1	4	1	4	3	3	3	1	4	4	63
82	Laki-Laki	40	2	3	5	1	4	5	3	1	5	5	3	3	5	3	3	5	2	2	3	1	5	69
83	Perempuan	28	5	4	5	5	5	3	5	5	1	5	5	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	80
84	Laki-Laki	26	5	3	3	5	4	5	5	1	1	5	5	1	2	4	3	4	4	4	4	4	3	75
85	Perempuan	36	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	1	4	2	2	2	5	4	5	76

86	Laki-Laki	39	3	3	5	3	5	3	5	5	5	4	1	1	2	2	3	2	3	2	1	4	3	65
87	Laki-Laki	38	4	4	4	4	4	1	3	1	5	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	4	55
88	Laki-Laki	33	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	2	5	4	4	5	1	86
89	Laki-Laki	31	5	4	4	5	4	1	3	2	5	2	2	2	5	1	4	4	2	4	4	1	3	67
90	Laki-Laki	38	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3	3	76
91	Laki-Laki	33	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	2	4	4	3	5	86
92	Perempuan	31	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	2	2	5	1	3	1	4	4	5	1	74
93	Laki-Laki	35	1	5	1	1	1	1	3	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1	4	2	1	3	40



41	4	5	3	4	3	5	4	5	5	2	40
42	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	43
43	3	5	3	5	5	4	5	5	3	3	41
44	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	43
45	3	5	3	3	5	4	5	5	5	2	40
46	2	2	2	2	2	4	3	2	1	2	22
47	3	4	5	1	3	5	2	5	1	4	33
48	4	5	3	2	4	5	3	4	5	3	38
49	5	5	3	3	1	5	5	5	4	5	41
50	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	42
51	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	44
52	2	2	5	5	2	2	5	1	2	2	28
53	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	42
54	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	42
55	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
56	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
57	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	46
58	3	5	4	4	3	4	5	5	5	2	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	3	5	3	4	5	1	5	5	5	1	37
64	3	5	3	4	5	1	3	5	5	1	35
65	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
66	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	46
67	2	2	2	1	3	1	5	5	2	1	24
68	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	43
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	47
71	5	2	2	5	3	5	3	4	5	5	39
72	4	3	3	4	3	4	5	3	5	4	38
73	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	42
74	4	2	4	4	4	5	4	5	2	4	38
75	3	4	4	3	5	4	5	3	5	3	39
76	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	46
77	3	3	2	2	3	3	3	3	2	5	29
78	2	3	3	5	5	2	2	1	3	1	27
79	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	44
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	42
82	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	42
83	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	43

84	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
85	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	38
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	37
90	3	4	2	4	3	5	5	4	2	3	35
91	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
92	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	41
93	3	3	2	3	5	1	5	1	5	5	33

No Resp	KOMITMEN ORGANISASIONAL															Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	1	2	1	3	3	5	2	3	2	4	4	2	4	4	42
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	4	3	3	3	4	31
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	50
4	4	1	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	65
5	4	3	4	2	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	53
6	4	3	4	4	5	3	4	4	5	1	2	1	1	1	4	46
7	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	69
8	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	64
9	5	3	5	5	2	2	5	5	2	5	4	3	2	2	4	54
10	4	3	4	4	1	5	4	4	3	4	5	4	2	2	4	53
11	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	1	4	3	49
12	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	56
13	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	1	1	2	2	1	39
14	4	5	4	4	1	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	60
15	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	29
16	2	3	2	2	5	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	34
17	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	64
18	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	3	3	3	61
19	4	4	1	3	2	5	3	5	4	4	4	4	1	4	4	52
20	3	5	3	5	1	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	54
21	4	4	5	1	4	5	5	4	4	4	5	1	3	5	2	56
22	4	4	4	5	4	5	5	1	4	5	3	2	2	5	1	54
23	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	61
24	5	5	5	1	2	5	1	5	5	5	4	3	3	4	3	56
25	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	55
26	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	3	2	1	1	5	51
27	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	3	2	2	1	1	49
28	4	3	3	3	1	2	5	5	4	2	2	2	2	4	1	43
29	3	5	2	5	5	1	5	5	4	5	5	5	4	2	5	61
30	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	5	3	2	4	54
31	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	4	5	48
32	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	5	1	4	5	5	45
33	3	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	1	56
34	3	5	5	5	3	3	3	1	3	1	5	4	5	2	4	52
35	3	5	1	4	5	3	1	5	5	3	4	3	4	3	4	53
36	5	5	1	5	4	5	1	2	1	1	1	3	1	3	5	43
37	3	3	5	4	5	5	1	1	5	5	3	2	2	1	1	46
38	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	62
39	3	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	66

40	5	5	5	1	5	4	3	5	5	3	3	1	1	1	1	48
41	3	5	5	4	1	5	1	4	4	1	4	4	4	4	5	54
42	3	5	5	5	3	3	5	1	5	5	3	3	5	5	5	61
43	3	5	5	5	3	4	1	1	3	1	2	2	1	5	5	46
44	3	5	5	5	1	4	3	5	5	1	3	2	4	2	2	50
45	3	5	5	3	2	2	1	2	2	3	2	1	1	5	5	42
46	5	5	3	5	4	5	2	3	4	4	2	2	2	1	4	51
47	2	2	1	1	4	5	1	5	1	1	3	5	3	3	5	42
48	3	5	5	5	5	1	5	3	1	5	1	4	5	4	4	56
49	3	4	5	5	5	3	4	3	5	2	3	1	1	1	1	46
50	4	4	5	4	5	3	3	1	5	1	3	4	3	3	4	52
51	3	5	5	5	3	5	1	1	3	5	4	5	4	4	1	54
52	1	5	2	1	2	1	1	5	2	1	4	4	4	3	4	40
53	3	4	4	4	4	4	1	1	4	3	3	2	2	5	1	45
54	3	3	5	3	5	3	3	1	5	3	5	5	4	4	5	57
55	3	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5	65
56	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	2	3	1	62
57	3	5	5	3	3	3	5	5	3	5	3	2	1	3	5	54
58	5	5	3	1	2	5	5	4	5	5	3	2	2	1	1	49
59	5	1	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	2	4	62
60	4	4	5	5	4	5	2	3	1	5	2	4	2	4	1	51
61	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	61
62	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	1	61
63	4	3	4	3	1	5	1	5	4	1	4	4	4	3	4	50
64	3	3	5	3	5	3	1	1	5	3	4	3	4	3	3	49
65	4	4	5	5	1	5	4	3	5	1	2	4	2	4	4	53
66	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	4	1	61
67	4	4	1	2	1	1	2	1	5	2	4	4	4	4	4	43
68	2	3	5	5	5	5	3	3	5	3	4	3	4	3	1	54
69	1	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	60
70	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	1	46
71	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	56
72	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	55
73	5	5	4	4	4	5	4	1	5	4	5	5	5	5	5	66
74	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	4	2	46
75	5	5	2	2	3	3	2	2	3	2	2	5	5	2	5	48
76	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	67
77	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	57
78	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	52
79	2	4	3	1	3	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	53
80	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	5	3	3	52
81	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	2	4	49
82	3	3	5	5	4	1	5	5	4	5	3	3	3	3	3	55

83	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	51
84	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	52
85	5	1	5	1	1	4	5	5	5	5	5	2	5	1	4	54
86	4	2	5	3	5	4	3	4	5	4	1	1	3	2	3	49
87	2	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	2	1	40
88	5	5	2	5	5	5	1	2	5	5	4	4	4	4	4	60
89	5	1	5	5	4	1	3	5	5	1	2	1	4	1	3	46
90	5	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	1	47
91	5	3	2	5	5	3	5	5	3	2	4	4	5	3	4	58
92	2	3	1	5	2	5	1	5	2	5	4	3	4	3	3	48
93	4	4	3	5	3	1	3	1	1	3	1	2	2	4	4	41