

**PENGARUH KEPEMIMPINAN EFEKTIF, IKLIM KERJA, DAN
TANGGUNG JAWAB TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN CIAMIS**



APIT YULIMAN ERMAYA

7617030424

**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam mendapatkan Gelar Doktor**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2020

**PENGARUH KEPEMIMPINAN EFEKTIF. IKLIM KERJA, DAN
TANGGUNG JAWAB TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN CIAMIS
ABSTRAK**

APIT YULIMAN ERMAYA

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan Efektif, Iklim Kerja, dan Tanggung Jawab terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Data dikumpulkan melalui partisipan dengan menggunakan daftar pertanyaan. Sampel penelitian berjumlah 69 pegawai dengan menggunakan random sampel.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung dari: (1) pengaruh positif langsung dari Kepemimpinan Efektif terhadap Efektivitas Kerja, (2) pengaruh positif langsung dari Kepemimpinan Efektif terhadap Iklim Kerja, (3) pengaruh positif langsung dari Kepemimpinan Efektif terhadap Tanggung Jawab, (4) pengaruh positif langsung dari Kepemimpinan Efektif terhadap Tanggung Jawab, (5) pengaruh positif langsung dari Iklim Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Jadi, semua variabel mempunyai hubungan secara signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Efektif, Iklim Kerja, Tanggung Jawab, dan Efektivitas Kerja.

THE EFFECT OF EFFECTIVENESS'S LEADERSHIP, WORK CLIME AND RESPONSIBILTY ON EMPLOYEE'S WORK EFFECTIVENESS IN THE .EDUCATION AGENCY IN CIAMIS REGENCY

APIT YULIMAN ERMAYA

ABSTRACT

The Objective of the research was to investigate the effect of Effectiveness's Leadership, Work's clime, and Responsibility On employee's Work Effectiveness.

The data were collected through participant using Quetionaire. Samples of the research were 69 employees used by simple random.

The results of the research indicated a direct effect of: (1) There is a direct positive effect of Effectiveness's Leadership on Work Effectiveness, (2) There is direct positive effect of Effectiveness's Leadrship on Work's clime, (3) There is a direct positive effect of Effectiveness's Leadership on Responsibility, (4) There is a direct positive effect of Work's clime on Responsibiity, (5) There is a direct positive effect of Work's clime on Work Effectiveness, and (6) There is a direct positive effect of Responsibility on Work Effectiveness. So, all of variables have any sigificant relations.

Keywords:

Effectiveness's Leadership, Work's clime, Responsibility, and Work Effectiveness

RINGKASAN

Pendahuluan

Sejalan dengan telah dikeluarkannya undang-undang No.22/1999 tentang perimbangan keuangan Pemerintah pusat dan Daerah berdampak kepada perubahan struktur organisasi baik tingkat pusat, di tingkat provinsi dan Kabupaten/Kota, program perluasan kesempatan belajar, peningkatan mutu pendidikan, dan pemberdayaan masyarakat sepenuhnya diserahkan kepada wilayah/daerah. Untuk Kabupaten Ciamis, tugas Dinas pendidikan dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Sejalan dengan proses perkembangan peradaban manusia serta perkembangan teknologi secara global, maka lingkup dunia pendidikan sebagai garda paling depan dalam proses pencetakan sumber daya manusia dituntut untuk melakukan perubahan dalam kinerja melalui peningkatan kualitas pelayanan pendidikan yang lebih profesional, tanggap dan responsif terhadap permasalahan pendidikan yang terjadi dalam penyelenggaraan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Adapun tantangan yang muncul bagi seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis adalah untuk segera melakukan peningkatan kapasitas sarana dan prasarana sekolah baik bagi SMP, SMA, maupun SMK,

wajib belajar 9 tahun yang harus tuntas pada tahun 2014, rintisan wajib belajar 12 tahun, peningkatan Rata-rata lama Sekolah menjadi 9 tahun pada tahun 2014 serta peningkatan kegiatan keagamaan di tiap jenjang pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas akhlaq. Sehingga perlu ditingkatkan efektivitas kerja seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis Efektivitas Kerja Pegawai sangatlah terpengaruh baik oleh iklim kerja Pegawai, Tanggung Jawab, maupun oleh Kepemimpinan yang Efektif. Atas dasar di atas, maka penulisan tentang efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dalam perspektif kepemimpinan efektif, iklim kerja dan tanggung jawab pegawai menjadi menarik dilakukan.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel kepemimpinan efektif, iklim kerja, tanggung jawab, dan efektivitas kerja. Jenis penelitiannya kuantitatif dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan kausal. Instrumen yang digunakan berbentuk kuesioner, yang sebelum digunakan dilakukan terlebih dahulu uji coba Instrumen. Instrumen dalam penelitian ini mencakup efektivitas kerja, kepemimpinan efektif, iklim kerja, dan tanggung jawab. Hasil pengujian instrumen efektivitas kerja, yang semula jumlah butir pernyataan sebanyak 40 butir setelah dilakukan uji coba 9 butir dinyatakan tidak valid, yaitu butir-butir nomor 1, 2, 3, 8, 11, 22, 28, 30 dan 40 selanjutnya butir yang tidak valid

didrop, sehingga jumlah butir pernyataan yang valid menjadi 31 butir. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *reliability*-nya sebesar 0,8195. Untuk instrumen Kepemimpinan Efektif jumlah butir pernyataan semula 40 butir, setelah uji coba, 9 butir dinyatakan tidak valid, yaitu butir-butir nomor 1, 5, 7, 10, 11, 24, 36, 39, dan 40 yang selanjutnya butir tersebut didrop, sehingga jumlah pernyataan butir yang valid menjadi 31. Uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *reliability*-nya sebesar 0,9198. Untuk instrumen iklim kerja, jumlah butir pernyataan semula 40 butir, setelah uji coba, 9 butir dinyatakan tidak valid, yaitu butir-butir nomor 4, 7, 9, 10, 16, 17, 20, 36, dan 39, yang selanjutnya butir tersebut didrop, sehingga jumlah pernyataan butir yang valid menjadi 31. Uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *reliability*-nya sebesar 0,9387. Sementara itu, untuk instrumen tanggung jawab, jumlah butir pernyataan semula 40 butir, setelah uji coba, 8 butir dinyatakan tidak valid, yaitu butir-butir nomor 4, 9, 10, 28, 31, 36, 37, dan 38, yang selanjutnya butir tersebut didrop, sehingga jumlah pernyataan butir yang valid menjadi 32. Uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *reliability*-nya sebesar 0,919.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran. Sedangkan, analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), yang didahului dengan uji normalitas galat taksiran, uji linieritas dan uji signifikansi koefisien regresi dan ko

relasi.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan uji keberartian pada koefisien jalur terhadap model yang diajukan, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan. Dari pengujian model Struktur pertama yang diajukan, maka diperoleh hasil, sebagai berikut: pengujian hipotesis pertama, diperoleh nilai koefisien jalur (ρ_{21}) = 0,481, $t_{hitung} = 4,487$ dan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 2,000$, dan $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,660$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Sehingga, kepemimpinan efektif berpengaruh positif secara langsung terhadap iklim kerja. Artinya, peningkatan kepemimpinan efektif secara langsung akan mempengaruhi peningkatan iklim kerja. Perhitungan hipotesis kedua, diperoleh nilai koefisien jalur (ρ_{31}) = 0,591 dengan $t_{hitung} = 15,122$, dan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 2,000$, dan untuk $t_{hitung} = 15,122$, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,660$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Sehingga, kepemimpinan efektif berpengaruh positif secara langsung terhadap tanggung jawab.

Artinya, peningkatan kepemimpinan efektif secara langsung akan mempengaruhi peningkatan tanggung jawab. Sedangkan nilai koefisien (ρ_{32}) = 0,524, dengan $t_{hitung} = 13,413$ diperoleh $t_{tabel} = 2,000$, dan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$. $t_{hitung} = 13,413$ diperoleh $t_{tabel} = 2,000$, dan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$, $t_{hitung} = 13,413$ diperoleh $t_{tabel} = 2,660$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa pengaruh variabel iklim kerja terhadap variabel tanggung jawab adalah signifikan. Artinya, peningkatan iklim kerja menjadi lebih baik/kondusif, akan meningkatkan rasa tanggung jawab bagi para pegawainya. Hasil perhitungan hipotesis ketiga, diperoleh nilai koefisien jalur (ρ_{41}) = 0,195 dengan, $t_{hitung} = 2,997$, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 2,000$, dan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,660$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Sehingga, kepemimpinan efektif berpengaruh positif secara langsung terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya, peningkatan kepemimpinan efektif secara langsung akan mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja pegawai. Sedangkan nilai koefisien jalur (ρ_{42}) = 0,158, dengan $t_{hitung} = 3,328$, pada taraf $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 2,000$, dan pada taraf $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,660$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa pengaruh variabel iklim kerja terhadap variabel efektivitas kerja adalah signifikan. Artinya peningkatan iklim kerja menjadi lebih baik/ kondusif, maka akan lebih pengaruh variabel iklim kerja terhadap variabel efektivitas kerja adalah signifikan.

Artinya peningkatan iklim kerja menjadi lebih baik/ kondusif, maka akan lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Untuk koefisien jalur (ρ_{43}) = 0,687 dengan $t_{hitung} = 6,578$, dan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 2,000$ dan pada taraf signifikan $\alpha = 0,01$ diperoleh $t_{tabel} = 2,660$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa variabel tanggung jawab terhadap variabel efektivitas kerja adalah signifikan. Artinya dengan adanya peningkatan tanggung jawab hal ini akan lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Sesuai hasil pengujian hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya secara empiris. Hal mendasar yang terungkap dalam penelitian ini adalah bahwa upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja pada dasarnya tidak terlepas dari faktor kepemimpinan efektif, iklim kerja dan tanggung jawab pegawai, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Kepemimpinan Efektif selain meningkatkan efektivitas kerja, juga mempengaruhi terhadap meningkatkan iklim kerja, dan tanggung jawab. Iklim kerja, selain akan mendorong tanggung jawab juga akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Begitu pula dengan meningkatnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap beban kerja yang diberikan padanya akan meningkatkan efektivitas kerjanya. Dengan demikian apabila ketiga unsur baik kepemimpinan efektif, iklim kerja dan tanggung jawab ditingkatkan, sehingga

menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai, kepemimpinan efektif, iklim kerja dan tanggung jawab ditingkatkan, sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai dan akhirnya pencapaian tujuan organisasi didapat secara efektif dan efisien. Secara keseluruhan, hasil dari analisis dan uji statistic terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, terlihat seperti dalam tabel berikut.

Tabel Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan H_0	Kesimpulan
1	Kepemimpinan efektif (X_1) berpengaruh positif secara langsung terhadap efektivitas kerja (X_4)	$H_0: \beta_{41} \leq 0$ $H_1: \beta_{41} > 0$ $\beta_{41} = 0,195$	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh positif secara langsung
2	Iklim Kerja (X_2) berpengaruh positif secara langsung terhadap efektivitas kerja (X_4)	$H_0: \beta_{42} \leq 0$ $H_1: \beta_{42} > 0$ $\beta_{42} = 0,158$	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh positif secara langsung
3	Tanggung Jawab (X_3) berpengaruh positif secara langsung terhadap efektivitas kerja (X_4)	$H_0: \beta_{43} \leq 0$ $H_1: \beta_{43} > 0$ $\beta_{43} = 0,687$	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh positif secara langsung
4	Kepemimpinan Efektif (X_1) berpengaruh positif secara langsung terhadap Tanggung Jawab (X_3)	$H_0: \beta_{31} \leq 0$ $H_1: \beta_{31} > 0$ $\beta_{31} = 0,591$	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh positif secara langsung
5	Iklim Kerja (X_2) berpengaruh positif secara langsung terhadap tanggung jawab (X_3)	$H_0: \beta_{32} \leq 0$ $H_1: \beta_{32} > 0$ $\beta_{32} = 0,524$	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh positif secara langsung
6	Kepemimpinan efektif (X_1) berpengaruh positif secara langsung terhadap iklim kerja (X_2)	$H_0: \beta_{21} \leq 0$ $H_1: \beta_{21} > 0$ $B_{21} = 0,481$	H_0 ditolak	Memiliki pengaruh positif secara langsung

Daftar Penerimaan Ujian Tertutup Disertasi

**PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERTUTUP DISERTASI**

Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. H. Thamrin Abdullah, M.M., M.Pd

Tanggal:



Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd

Tanggal:

Mengetahui
Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta



**Dr. Suryadi
NIP.196607311992031001**







Tanggal,

Nama : Apit Yuliman Ermaya

No. Reg. : 7617030424

Angkatan : 2003/2004

**PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH SEMINAR KELAYAKAN DISERTASI**

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd		15/10-2019
2.	Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd		8/10-2019
3.	Prof. Dr. Mukhneri Mukhtar, M.Pd		15/10-2019
4.	Prof. Dr. Thamrin Abdullah, M.M., M.Pd		17/10-2019
5.	Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd		21/10-2019
6.	Prof. Dr. Suparno Eko Widodo		3/10-2019

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta,

Materai

6000



Apit Yuliman Ermaya

**PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR
HASIL TELAAH DISERTASI**

Promotor



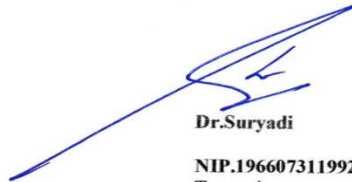
Prof Dr.H.Thamrin Abdullah, M.M., M.Pd
Tanggal : 18-6-2020

Co-Promotor



Prof.Dr.Maruf Akbar, M.Pd
Tanggal : 18-6-2020

**Mengetahui,
Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta**



Dr.Suryadi

NIP.196607311992031001
Tanggal :

Nama : Apit Yuliman Ermaya
No. Registrasi : 7617030424
Angkatan : 2003/2004

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah wa syukurillah, kami panjatkan ke hadirat Allah S.W.T., yang senantiasa memberikan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga disertasi yang diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor dalam bidang manajemen pendidikan ini dapat diselesaikan secara baik, meskipun belum sempurna seperti yang diharapkan yang disebabkan adanya keterbatasan baik secara teknis maupun metodologis.

Penulis disertasi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Efektif, Iklim Kerja, dan Tanggung Jawab terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis”, ini telah banyak menerima bimbingan, arahan, saran, masukan, perhatian, dan bantuan dari berbagai pihak.

Penghargaan yang setinggi-tingginya dan rasa terima kasih yang tulus disampaikan kepada yang terhormat Dr. Komarudin, M.Si., selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof.Dr.Ilza Mayuni, MA selaku PLH Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr.H.Thamrin Abdullah, MM., M.Pd. Selaku Promotor I, dan Prof. Dr. Ma’ruf Akbar, M.Pd., selaku Promotor II dan Wakil Direktur I Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Ivan Hanafi, M.Pd.

Para Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, para Kasubag, para Kepala Seksi, dan rekan-rekan staf Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, serta berbagai pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam proses penulisan disertasi ini.

Terima kasih kepada istri dan putra-putri saya Ae Jaenah, Dian Oktoviani SE., Siti Aisyiyah ST.M.M., Husnah Nurlaela Ermaya SE.M.M.Ak., CA., Esa Rustamaji SH., Sir Khalifatullah, ST.M.M, yang dengan sabar memberikan dukungan moril dan semangat dalam penyelesaian disertasi ini.

Semoga Allah S.W.T. yang membalas segala kebaikan kepada semua pihak yang dengan ikhlas memberikan atensi dan dukungan dalam proses penyelesaian disertasi ini, Amin Ya..., RAbbal Aalamiin.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan mampu memperkaya khasanah keilmuan di bidang manajemen pendidikan dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia di negeri Indonesia tercinta ini. Wassalamu'alaikum Warromahtullaahi Wabarokaatuh.

Jakarta, 13 Oktober 2019

Apit Yuliman Ermaya

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
RINGKASAN	iv
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR DIPERSYARAT UNTUK UJIAN TERTUTUP DISERTASI	xi
PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH SEMINAR KELAYAKAN DISERTASI	xii
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR HASIL TELAAH DISERTASI LEMBAR PERNYATAAN	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xxvi
DAFTAR LAMPIRAN	xxix
	xxxix

BAB I	PENDAHULUAN	1
	A Latar Belakang Masalah	1
	B Identifikasi Masalah	9
	C Pembatasan Masalah	10
	D Perumusan Masalah	10
	E Tujuan Penelitian	12
BAB II	KAJIAN TEORITIK	14
	A Deskripsi Konseptual.....	14
	1. Efektivitas Kerja	14
	2. Kepemimpinan Efektif	31
	3. Iklim Kerja.....	50
	4. Tanggung Jawab.....	57
	B Kerangka Teoretik	66
	1. Kepemimpinan efektif dan efektivitas Kerja	69
	2. Iklim Kerja dan Efektivitas Kerja	70
	3. Tanggung Jawab dan Efektivitas Kerja	75
	4. Kepemimpinan Efektif dan Tanggung Jawab	78
	5. Iklim Kerja dan tanggung jawab pegawai	79
	6. Kepemimpinan Efektif dan Iklim Kerja Pegawai	81

C	Hipotes Penelitian	83
	1. Variabel Eksogen Kepemimpinan Efektif (X₁) terhadap Variabel Endogen Efektivitas Kerja Pegawai (X₄)	83
	2. Variabel Eksogen Iklim Kerja (X₂), terhadap Variabel Endogen Efektivitas Kerja Pegawai (X₄). ..	80
	3. Tanggung Jawab (X₃), terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (X₄).....	80
	4. Kepemimpinan Efektif (X₁), terhadap Variabel Endogen Tanggung Jawab Pegawai (X₃).....	83
	5. Iklim Kerja (X₂), terhadap Tanggung Jawab Pegawai (X₃).....	83
	6. Kepemimpinan Efektif (X₁) terhadap Iklim Kerja Pegawai (X₂)	83
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	85
A	Tujuan Penelitian	85
B	Tempat dan Waktu Penelitian	86
C	Metode Penelitian	88
D	Populasi dan Sampel	92
	1. Populasi	92

2. Sampel	92
E Teknik Pengumpulan Data	95
1. Instrumen Variabel Efektivitas Kerja (X₄)	98
a. Definisi Konseptual	98
b. Definisi Operasional	98
c. Kisi-kisi Instrumen	98
d. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas ...	99
2. Instrumen Variabel Kepemimpinan Efektif (X₁)	101
a. Definisi Konseptual	101
b. Definisi Operasional	101
c. Kisi-kisi Instrumen	102
d. Pengujian Validitas dan penghitungan Reliabilitas ...	103
3. Instrumen Variabel Iklim Kerja (X₂)	105
a. Definisi Konseptual	105
b. Definisi Operasional	106
c. Kisi-kisi Instrumen	106
d. Pengujian Validitas dan penghitungan Reliabilitas	107

4. Instrumen Variabel Tanggung Jawab Pegawai (X₃) ...	108
a. Definisi Konseptual	108
b. Definisi Operasional	108
c. Kisi-kisi Instrumen	108
d. Pengujian Validitas dan penghitungan Reliabilitas	110
F Teknik Analisa Data	110
1. Analisis Deskriptif	111
2. Persyaratan Analisis	111
3. Pengujian Model Penelitian	111
4. Pengujian Model Penelitian	112
G Hipotesis Statistik	114
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	115
A Deskripsi Data	115
1. Efektivitas Kerja Pegawai (X ₄)	115
2. Kepemimpinan Efektif (X ₁).....	117
3. Iklim Kerja	118
4. Tanggung Jawab (X ₃).....	120
B Pengujian Persyaratan Analisis Data	122
1. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Sederhana	
(Y-ŷ)	123
a. Uji Normalitas Data Skor Galat Efektivitas Kerja .	

	(X ₄) atas Kepemimpinan Efektif (X ₁)	124
b.	Uji Normalitas Data Skor Galat Efektivitas Kerja (X ₄) atas Iklim Kerja (X ₂)	124
c.	Uji Normalitas Data Skor Galat Efektivitas Kerja (X ₄) atas Iklim Kerja (X ₂)	124
d.	Uji Normalitas Data Skor Galat Tanggung Jawab (X ₃) atas Kepemimpinan Efektivitas (X ₁)	125
e.	Uji Normalitas Data Skor Galat Tanggung Jawab (X ₃) atas Iklim Kerja (X ₂)	125
f.	Uji Normalitas Data Skor Galat Iklim Kerja (X ₂) atas Kepemimpinan Efektif (X ₁)	125
2.	Uji Linearitas dan Keberartian regresi Sederhana	126
a.	Efektivitas Kerja (X ₄) atas Kepemimpinan Efektif(X ₁)	127
b.	Efektivitas Kerja (X ₄) atas Iklim Kerja (X ₁)	128
c.	Efektivitas Kerja (X ₄) atas Tanggung Jawab (X ₃)	129
d.	Tanggung Jawab (X ₃) atas Kepemimpinan Efektif(X ₁)	131
e.	Tanggung Jawab (X ₃) atas Kepemimpinan Efektif(X ₁)	132
f.	Iklim Kerja (X ₂) atas Kepemimpinan Efektif(X ₁)	133
C	Pengujian Model Hubungan Struktural antar Variabel	136
1.	Penghitungan Koefisien Jalur Model Struktural	138

2.	Penghitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur 1:	
	$X_2 = \rho_{21}X_1 + \varepsilon_1$	139
3.	Penghitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur 2:	
	$X_3 = \rho_{31}X_1 + \rho_{32}X_2 + \varepsilon_2$	142
4.	Penghitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur 3:	
	$X_4 = \rho_{41}X_1 + \rho_{42}X_2 + \rho_{43}X_3 + \varepsilon_3$	146
D	Pengujian Hipotesis	151
1.	Kepemimpinan Efektif (X_1) berpengaruh positif secara langsung terhadap Efektivitas Kerja (X_4)	151
2.	Iklm Kerja (X_2) berpengaruh positif secara langsung terhadap Efektivitas Kerja (X_4)	152
3.	Tanggung Jawab (X_3) berpengaruh positif secara langsung terhadap efektivitas kerja (X_4)	153
4.	Kepemimpinan Efektif (X_1) berpengaruh positif secara langsung terhadap Tanggung Jawab (X_3)	153
5.	Iklm Kerja (X_2) berpengaruh positif secara langsung terhadap tanggung jawab (X_3)	154
6.	Kepemimpinan Efektif (X_1) berpengaruh positif secara langsung terhadap iklim kerja (X_2)	154

E. Pembahasan Hasil Penelitian	156
1. Pengaruh Kepemimpinan Efektif terhadap Iklim Kerja	156
2. Pengaruh Kepemimpinan Efektif terhadap Tanggung Jawab Pegawai	157
3. Pengaruh Kepemimpinan Efektif terhadap Efektivitas Kerja	158
4. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Tanggung Jawab Pegawai	163
5. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Efektivitas Kerja	163
6. Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	165
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	 170
A. Kesimpulan	170
B. Implikasi Kebijakan	175
C. Saran	176
 DAFTAR PUSTAKA	 172
LAMPIRAN	178
RIWAYAT HIDUP PENULLIS	488

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Variabel-variabel Kemungkinan dalam Model pemimpin partisipasi yang Telah Direvisi	44
Tabel 2.2	Perilaku Peran Manajerial	59
Tabel 3.1	Time Schedule	84
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Efektivitas Kerja Pegawai (X_4)	95
Tabel 3.3	Inteprestasi Koefisien Korelasi Nilai r	97
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen kepemimpinan Efektif (X_1)	99
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Iklim Kerja (X_2)	103
Tabel 3.6	Kisi-kisi Instrumen Tanggung Jawab Pegawai (X_3)	106
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas Kerja Pegawai (X_4).....Distri	113
Tabel 4.2	busi Frekuensi Skor Efektivitas Kerja Pegawai (X_1).....	115
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerja (X_2)	117
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Skor Tanggung Jawab (X_3)	119
Tabel 4.5	Rekapitulasi Deskripsi Data Penelitian	121
Tabel 4.6	Rekapitulasi Uji Normalitas	125
Tabel 4.7	Tabel ANAVA untuk Regresi Linear: $X_4=19,55+0,82X_1$	126
Tabel 4.8	Tabel ANAVA untuk Regresi Linear: $X_4= 43,87+0,66X_2$	128

Tabel 4.9	Tabel ANAVA untuk Regresi Linear: $X_4 = -5,78 + X_3$	129
Tabel 4.10	Tabel ANAVA untuk Regresi Linear: $X_3 = 26,76 + 0,78X_1$	131
Tabel 4.11	Tabel ANAVA untuk Regresi Linear: $X_3 = 50,86 + 0,62X_2$	132
Tabel 4.12	Tabel ANAVA untuk Regresi Linear: $X_2 = 48,98 + 0,584X_1$	134
Tabel 4.13	Rangkuman Uji Linearitas dan Keberartian Regresi Sederhana	135
Tabel 4.14	Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial.....	136
Tabel 4.15	Matrik Koefisien Krelasi Sederhana Antara Variabel	138
Tabel 4.16	Model Summary	140
Tabel 4.17	ANOVA Model Sub-Struktur 1	140
Tabel 4.18	Coefficients Regresi Sederhana, Koefisien jalur, dan Uji Individual Model Sub-Struktur 1	141
Tabel 4.19	Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur	142
Tabel 4.20	Model Summary	144
Tabel 4.21	ANOVA Model Sub-Struktur 2	144
Tabel 4.22	Coefficients Regresi Berganda, Koefisien Jalur, dan Uji Individual Model Sub-Struktur 2	144
Tabel 4.23	Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur	145

Tabel 4.24	Model Summary	148
Tabel 4.25	ANOVA Model Sub-Struktur 3	148
Tabel 4.26	Coefficients Regresi Berganda, Koefisien Jalur, dan Uji Individual Model Sub-Struktur 3	148
Tabel 4.27	Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur	149
Tabel 4.28	Rakuman Hasil Pengujian Hipotesis	156

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Konstelasi Penelitian	11
Gambar 2.1	Tiga Perspektif pada Efektivitas	29
Gambar 2.2	The Ohio State (University Of Michigan) Leadership	37
Gambar 2.3	Gaya kepemimpinan Geradi Manajemen (The managerial Grid)	38
Gambar 2.4	Bagaimana Gaya Kepemimpinan Sesuai dengan Situasi.....	40
Gambar 2.5	.Rangkaian Perilaku Kepemimpinan	41
Gambar 2.6	Dimensi kematangan dari keempat gaya dasar kepemimpinan	42
Gambar 2.7	Alur Tujuan	43
Gambar 2.8	Model Kepemimpinan (<i>Time-Driven</i>) dari Vroom-Jago	46
Gambar 2.9	Dimensi Iklim Kerja	70
Gambar 2.10	Kerangka Pemikiran	79
Gambar 3.1	Desain Penelitian	89
Gambar 4.1	Distribusi skor variabel Efektivitas Kerja (X_4)	114
Gambar 4.2	Distribusi skor variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1)	116

Gambar 4.3	Distribusi skor variabel Iklim Kerja (X_2)	118
Gambar 4.4	Distribusi skor variabel Tanggung Jawab (X_3).....	120
Gambar 4.5	Model Hubungan Struktural Antar Variabel	137
Gambar 4.6	Model Hubungan Sub-Struktur 1	139
Gambar 4.7	Model Hubungan Sub-Struktur 1 (Struktur Antar Variabel X4 dengan X1 Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur)	142
Gambar 4.8	Model Hubungan Sub-Struktur 2	143
Gambar 4.9	Model Hubungan Sub-Struktur 2 (Struktur Antar Variabel X3 dengan X1 dan X2 Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur)	146
Gambar 4.10	Model Hubungan Sub-Struktur 3	147
Gambar 4.11	Model Hubungan Struktural Antar Variabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis jalur	150

Lampiran I	Instrumen (Sebelum Uji Coba)	178
Lampiran II	Hasil Uji Coba (Validitas dan Realibilitas Butir)	206
Lampiran III	Kisi-kisi Final Instrumen (Sesudah Uji Coba)	276
Lampiran IV	Data Umum Penelitian (Data Variabel Terikat Dan Variabel Bebas	281
Lampiran V	Perhitungan Statistika Dasar	312
Lampiran VI	Pengujian Persyaratan Analitis (Uji Normalitas Galat Taksiran	346
Lampiran VII	Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Linearitas Dan Keberartian Regresi Sederhana	380
Lampiran VIII	Hasil Penghitungan Koefisien Korelasi Dan Koefisien Jalur (Pengujian Hipotesis)	450