

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Obyek Penelitian

4.1.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2008 adalah sebagai berikut :

1. Unsur Pimpinan Kepala Badan
2. Unsur Pembantu Pimpinan Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
3. Unsur Pelaksana Bidang, terdiri dari :
 - a. Bidang Penguatan Kelembagaan dan Pemberdayaan Sosial, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Penguatan Kelembagaan dan Pengembangan Partisipasi Masyarakat
 - b) Sub Bidang Pemberdayaan Sosial, Budaya dan Komunikasi Massa
 - b. Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi dan Pengelolaan Sumber Daya Alam, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Usaha Ekonomi Masyarakat

- b) Sub Bidang Pemanfaatan Sumber Daya dan Teknologi Tepat Guna
- c. Bidang Pengawasan Kemiskinan, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Analisa Kebijakan
 - b) Sub Bidang Monitoring dan Evaluasi
- d. Bidang Pemberdayaan Perempuan, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Pengarusutamaan Gender
 - b) Sub Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak
- e. Bidang Keluarga Berencana dan Kesejahteraan Keluarga, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi
 - b) Sub Bidang Kesejahteraan Keluarga

4. Kelompok Jabatan Fungsional (Penyuluh Keluarga Berencana)

4.1.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

1. Kedudukan Organisasi
 - a. Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo adalah unsur penunjang Pemerintah Daerah.
 - b. Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
2. Tugas dan Fungsi Organisasi
 - a. Tugas Organisasi

Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo mempunyai tugas membantu Bupati dalam rangka pemanfaatan ketahanan kelembagaan masyarakat dan pemberdayaan perempuan serta mewujudkan keluarga sejahtera dan keluarga berencana.

b. Fungsi Organisasi

Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan dan penyiapan pelaksanaan pemanfaatan ketahanan kelembagaan dan pemberdayaan perempuan serta mewujudkan keluarga sejahtera dan keluarga berencana.
- 2) Pengkoordinasian penyusunan dan evaluasi program di bidang pemberdayaan masyarakat, perempuan dan keluarga berencana.
- 3) Penyelenggaraan tugas kesekretariatan
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Tugas Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi, hukum dan organisasi, administrasi kepegawaian dan keuangan serta perlengkapan perbekalan, meliputi ; sub bagian umum dan kepegawaian, sub bagian keuangan, dan sub bagian perencanaan dan pelaporan.

d. Tugas Bidang Penguatan Kelembagaan dan Pemberdayaan Sosial

Yaitu melaksanakan sebagian tugas BPMPKB di bidang penguatan kelembagaan dan pemberdayaan sosial, yang meliputi; sub bidang penguatan kelembagaan dan pengembangan partisipasi masyarakat, serta sub bidang pemberdayaan sosial, budaya dan komunikasi massa.

- e. Tugas Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi dan Pengelolaan Sumber Daya Alam yaitu melaksanakan sebagian tugas BPMPKB di bidang pemberdayaan usaha ekonomi dan pengelolaan sumber daya alam yang meliputi ; sub bidang usaha ekonomi masyarakat sub bidang pemanfaatan sumber daya dan teknologi tepat guna.
- f. Tugas Bidang Pengawasan Kemiskinan yaitu melaksanakan sebagian tugas BPMPKB di bidang pengawasan kemiskinan yang meliputi ; sub bidang analisa kebijakan dan sub bidang monitoring dan evaluasi.
- g. Tugas Bidang Pemberdayaan Perempuan yaitu melaksanakan sebagian tugas BPMPKB di bidang pemberdayaan perempuan yang meliputi ; sub bidang pengarusutamaan gender dan sub bidang perlindungan perempuan dan anak.
- h. Tugas Bidang Keluarga Berencana dan Kesejahteraan Keluarga yaitu melaksanakan sebagian tugas BPMPKB di bidang keluarga berencana dan kesejahteraan keluarga yang meliputi ; sub bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi serta sub bidang kesejahteraan keluarga.

berencana dan kesehatan reproduksi serta sub bidang kesejahteraan keluarga.

- i. Tugas Penyuluh Keluarga Berencana (Jabatan Fungsional) yaitu melakukan penyuluhan keluarga berencana nasional dan pelayanan keluarga berencana.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Penelitian ini menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan data penelitian, dan untuk mengetahui indeks validitas angket tersebut digunakan rumus *product moment correlation* dari Pearson. Validitas sebuah alat ukur diketahui dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total item. Item atau indikator dinyatakan valid jika r hitung atau nilai *corrected item total correlation* mempunyai nilai lebih besar dari r standar yaitu 0,3 (Solimun, 2000).

Sementara itu, reliabilitas kuesioner berarti kemampuan alat ukur untuk mengukur secara konsisten. Uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi tersebut adalah koefisien alfa atau *cronbach's alpha*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 1999:282). Pada tulisan ini konstruk yang diuji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1. Uji validitas perubahan organisasi terdiri dari : 6 item pertanyaan. Uji reliabilitas dijadikan satu terdiri dari empat item perubahan organisasi.
2. Uji validitas gaya kepemimpinan terdiri dari : 10 item pertanyaan. Uji reliabilitas dijadikan satu terdiri dari empat item gaya kepemimpinan.

3. Uji validitas motivasi terdiri dari : 5 item pertanyaan. Uji reliabilitas dijadikan satu terdiri dari dua puluh item motivasi.
4. Uji validitas kinerja pegawai terdiri dari : 3 item pertanyaan. Uji reliabilitas dijadikan satu terdiri dari sepuluh item kinerja pegawai.

4.2.1 Perubahan Organisasi

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Perubahan Organisasi

Variabel	Indikator	r hitung	Kesimpulan
Perubahan Organisasi	X1.1	.513	Valid
	X1.2	.596	Valid
	X1.3	.523	Valid
	X1.4	.649	Valid
	X1.5	.469	Valid
	X1.6	.625	Valid
Reliabilitas	.667		Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Hasil menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel *Perubahan Organisasi* adalah lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid atau dapat mengukur variabel *Perubahan Organisasi*. Nilai reliabilitas dari variabel *Perubahan Organisasi* lebih besar dari 0,6, berarti item yang ada di dalam seluruh variabel *Perubahan Organisasi*.

4.2.2 Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator	r hitung	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	X2.1	.620	Valid
	X2.2	.507	Valid
	X2.3	.532	Valid
	X2.4	.477	Valid
	X2.5	.445	Valid
	X2.6	.527	Valid
	X2.7	.601	Valid
	X2.8	.625	Valid
	X2.9	.566	Valid
	X2.10	.667	Valid
Reliabilitas	.674		Reliabel

Sumber: Lampiraan 3

Hasil menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel *Gaya Kepemimpinan* adalah lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid atau dapat mengukur variabel *Gaya Kepemimpinan*. Nilai reliabilitas dari variabel *Gaya Kepemimpinan* lebih besar dari 0,6, berarti item yang ada di dalam seluruh variabel *Gaya Kepemimpinan*.

4.2.3 Motivasi Kerja

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	r hitung	Kesimpulan
Motivasi Kerja	X3.1	.597	Valid
	X3.2	.838	Valid
	X3.3	.571	Valid
	X3.4	.875	Valid
	X3.5	.832	Valid
Reliabilitas	.692		Reliabel

Sumber: Lampiraan 3

Hasil menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel *Motivasi Kerja* adalah lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid atau dapat mengukur variabel *Motivasi Kerja*. Nilai reliabilitas dari variabel *Motivasi Kerja* lebih besar dari 0,6, berarti item yang ada di dalam seluruh variabel *Motivasi Kerja*.

4.2.4 Kinerja Pegawai

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	r hitung	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	Y1	.873	Valid
	Y2	.836	Valid
	Y3	.868	Valid
Reliabilitas		.601	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Hasil menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel *Kinerja Pegawai* adalah lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid atau dapat mengukur variabel *Kinerja Pegawai*. Nilai reliabilitas dari variabel *Kinerja Pegawai* lebih besar dari 0,6, berarti item yang ada di dalam seluruh variabel *Kinerja Pegawai*.

4.3 Deskripsi Data Penelitian

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai tanggapan responden tentang perubahan organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai.

4.3.1 Tanggapan Responden Tentang Perubahan Organisasi

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Perubahan Organisasi

No	Kuesioner	Skor					Rata - rata
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
1	Menurut saya, manusia harus menjadi penggerak perubahan praktek manajemen dalam organisasi	0	2	36	53	7	3,66
		0,00%	2,04%	36,73%	54,08%	7,14%	
2	Menurut saya, keyakinan-keyakinan bersama tentang nilai-nilai, norma-norma dan harapan akan mempengaruhi cara-cara berpikir dan berperilaku di kantor ini	0	0	40	44	14	3,73
		0,00%	0,00%	40,82%	44,90%	14,29%	
3	Menurut saya, saya dalam melaksanakan tugas (penyuluh KB) telah sesuai dengan tugas dan fungsinya	0	8	42	42	6	3,47
		0,00%	8,16%	42,86%	42,86%	6,12%	
4	Menurut saya, metode pemecahan masalah dan teknik yang digunakan untuk penerapan pengetahuan sudah sesuai dengan teknologi saat ini	0	10	44	44	0	3,35
		0,00%	10,20%	44,90%	44,90%	0,00%	
5	Menurut saya, struktur keorganisasian formal dan sistem-sistemnya berupa komunikasi, pengendalian, otoritas dan tanggungjawab sesuai dengan keinginan	0	9	39	47	3	3,45
		0,00%	9,18%	39,80%	47,96%	3,06%	

No	Kuesioner	Skor					Rata - rata
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
6	Menurut saya, proses perencanaan organisasi (BPMPKB) guna mengidentifikasi dan mencapai tujuan sudah memanfaatkan sumber daya yang ada (PLKB)	0	2	28	52	16	3,84
		0,00%	2,04%	28,57%	53,06%	16,33%	
Nilai Rata-Rata Perubahan Organisasi							3,58

Sumber : Tanggapan Responden (data diolah)

Tanggapan responden pada item pertanyaan *pertama* yaitu keyakinan-keyakinan bersama tentang nilai-nilai, norma-norma dan harapan akan mempengaruhi cara-cara berpikir dan berperilaku di kantor ini dapat dijelaskan sebagai berikut : 2 responden (2,04%) menyatakan tidak setuju, 36 responden (36,73%) menyatakan netral, 60 responden (61,22%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,66 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan keyakinan-keyakinan bersama tentang nilai-nilai, norma-norma dan harapan akan mempengaruhi cara-cara berpikir dan berperilaku di kantor ini.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *kedua* yaitu saya dalam melaksanakan tugas (penyuluh KB) sesuai dengan tugas dan fungsinya dapat dijelaskan sebagai berikut : 40 responden (40,82%) menyatakan netral, 58 responden (59,19%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,73 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dalam melaksanakan tugas (penyuluh KB) sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *ketiga* yaitu metode pemecahan masalah dan teknik yang digunakan untuk penerapan pengetahuan sudah sesuai dengan teknologi saat ini dapat dijelaskan sebagai berikut : 8 responden (8,16%) menyatakan tidak setuju, 42 responden (42,86%) menyatakan netral, 48 responden (48,98%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,47 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan metode pemecahan masalah dan teknik yang digunakan untuk penerapan pengetahuan sudah sesuai dengan teknologi saat ini.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *keempat* yaitu metode-metode pemecahan masalah dan teknik-teknik yang digunakan untuk penerapan pengetahuan terhadap berbagai macam proses-proses keorganisasian dapat dijelaskan sebagai berikut : 10 responden (10,20%) menyatakan tidak setuju, 44 responden (44,90%) menyatakan netral, 44 responden (44,90%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,35 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan metode-metode pemecahan masalah dan teknik-teknik yang digunakan untuk penerapan pengetahuan terhadap berbagai macam proses-proses keorganisasian.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *kelima* yaitu struktur keorganisasian formal dan sistem-sistemnya berupa komunikasi, pengendalian, otoritas dan tanggungjawab sesuai dengan keinginan dapat dijelaskan sebagai berikut : 9 responden (9,18%) menyatakan tidak setuju, 39 responden (39,80%) menyatakan netral, 50 responden (51,02%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,45 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju

dengan struktur keorganisasian formal dan sistem-sistemnya berupa komunikasi, pengendalian, otoritas dan tanggungjawab sesuai dengan keinginan.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *keenam* yaitu proses perencanaan organisasi guna mengidentifikasi dan mencapai tujuan-tujuan keorganisasian dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dapat dijelaskan sebagai berikut : 2 responden (2,04%) menyatakan tidak setuju, 28 responden (28,57%) menyatakan netral, 68 responden (69,99%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,84 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan proses perencanaan organisasi guna mengidentifikasi dan mencapai tujuan-tujuan keorganisasian dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada.

4.3.2 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

No	Kuesioner	Skor					Rata-rata
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
1	Menurut saya, atasan saya mempunyai kejelasan visi organisasi	0	1	17	64	16	3,97
		0,00%	1,02%	17,35%	65,32%	18,33%	
2	Menurut saya, atasan saya sering memberi kesadaran kepada seluruh pegawai agar menjalankan tugas dan pekerjaan	0	3	22	66	7	3,97
		0,00%	3,06%	22,45%	67,35%	7,14%	
3	Menurut saya, atasan saya bersama-sama anak buah mencapai visi dan selalu menjalankan komitmennya	0	1	16	66	15	3,97
		0,00%	1,02%	16,33%	67,35%	15,31%	
4	Menurut saya, atasan saya	0	5	21	56	16	3,85

No	Kuesioner	Skor					Rata-rata
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
	berani melakukan perubahan untuk kepentingan organisasi	0,00%	5,10%	21,43%	57,14%	16,33%	
5	Menurut saya, atasan saya memberikan kesempatan kepada anak buah untuk mengembangkan diri	0	2	18	61	17	3,95
		0,00%	2,04%	18,37%	62,24%	17,35%	
6	Menurut saya, atasan saya banyak memfasilitasi kebutuhan pembelajaran pegawai secara efektif dan seoptimal mungkin	0	1	31	56	10	3,77
		0,00%	1,02%	31,63%	57,14%	10,20%	
7	Menurut saya, atasan saya memberdayakan pegawai berdasarkan kepercayaan dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka	1	5	19	64	9	3,77
		1,02%	5,10%	19,39%	65,31%	9,18%	
8	Menurut saya, atasan saya membimbing dan mengembangkan kreativitas pegawai dan memecahkan masalah strategis	1	2	18	68	9	3,84
		1,02%	2,04%	18,37%	69,39%	9,18%	
9	Menurut saya, atasan saya membangun budaya kerjasama pegawai dan mengarahkan mereka	1	2	18	67	10	3,85
		1,02%	2,04%	18,37%	68,37%	10,20%	

No	Kuesioner	Skor					Rata-rata
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
10	Menurut saya, atasan saya selalu menciptakan organisasi yang kondusif dengan mengembangkan budaya kemitraan, koordinasi, komunikasi, multi levels, dan mengutamakan etika dan moralitas	0	0	30	65	3	3,72
		0,00%	0,00%	30,61%	88,33%	3,06%	
Nilai Rata-Rata Gaya Kepemimpinan						3,85	

Sumber : Tanggapan Responden (data diolah)

Tanggapan responden pada item pertanyaan *pertama* yaitu kepemimpinan yang baik selalu mulai dengan visi yang merefleksikan tujuan bersama, dan dijelaskan kepada seluruh pegawai dengan gamblang dan sederhana sebagai berikut : 1 responden (1,02%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (17,35%) menyatakan netral, 80 responden (81,63%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,97 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kepemimpinan yang baik selalu mulai dengan visi yang merefleksikan tujuan bersama, dan dijelaskan kepada seluruh pegawai dengan gamblang dan sederhana.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *kedua* yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan terhadap nilai dan pentingnya tugas dan pekerjaan bagi organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut : 3 responden (3,06%) menyatakan tidak setuju, 22 responden (22,45%) menyatakan netral, 73 responden (74,49%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,79 menunjukkan

bahwa sebagian besar responden setuju bahwa selalu berusaha untuk meningkatkan terhadap nilai dan pentingnya tugas dan pekerjaan bagi organisasi.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *ketiga* yaitu berorientasi pada pencapaian visi dengan cara menjaga dan memelihara komitmen yang telah dibangun bersama dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (1,02%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (16,33%) menyatakan netral, 81 responden (82,66%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,97 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa berorientasi pada pencapaian visi dengan cara menjaga dan memelihara komitmen yang telah dibangun bersama.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *keempat* yaitu berani melakukan dan merespon perubahan apabila diperlukan, dan menjelaskan kepada seluruh pegawai tentang manfaat perubahan yang dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut : 5 responden (5,10%) menyatakan tidak setuju, 21 responden (21,43%) menyatakan netral, 72 responden (73,47%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,85 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa berani melakukan dan merespon perubahan apabila diperlukan, dan menjelaskan kepada seluruh pegawai tentang manfaat perubahan yang dilakukan.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *kelima* yaitu mengembangkan diri secara terus menerus melalui berbagai media pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinannya dapat dijelaskan sebagai berikut : 2 responden (2,04%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (18,37%) menyatakan

netral, 78 responden (79,59%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,95 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa mengembangkan diri secara terus menerus melalui berbagai media pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinannya.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *keenam* yaitu memfasilitasi kebutuhan pembelajaran pegawai secara efektif, dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (1,02%) menyatakan tidak setuju, 31 responden (31,63%) menyatakan netral, 66 responden (67,34%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,77 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa memfasilitasi kebutuhan pembelajaran pegawai secara efektif, dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *ketujuh* yaitu membagi kewenangan dengan cara memberdayakan pegawai berdasar kepercayaan, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka dapat dijelaskan sebagai berikut : 6 responden (6,12%) menyatakan tidak setuju, 19 responden (19,39%) menyatakan netral, 73 responden (74,49%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,77 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa membagi kewenangan dengan cara memberdayakan pegawai berdasar kepercayaan, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *kedelapan* yaitu membimbing dan mengembangkan kreativitas pegawai dan membantu memecahkan masalah-masalah strategis secara efektif dapat dijelaskan sebagai berikut : 3 responden

(3,06%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (18,37%) menyatakan netral, 77 responden (78,57%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,84 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa membimbing dan mengembangkan kreativitas pegawai dan membantu memecahkan masalah-masalah strategis secara efektif.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *kesembilan* yaitu membangun budaya kerja sama pegawai, dan mengarahkan mereka untuk mendahulukan tujuan kelompok dan organisasi dari pada kepentingan pribadi dapat dijelaskan sebagai berikut : 3 responden (3,06%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (18,37%) menyatakan netral, 77 responden (78,57%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,918 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa membangun budaya kerja sama pegawai, dan mengarahkan mereka untuk mendahulukan tujuan kelompok dan organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *kesepuluh* yaitu menciptakan organisasi yang kondusif dengan mengembangkan budaya kemitraan, koordinasi, komunikasi, multi levels, dan mengutamakan etika dan moralitas dapat dijelaskan sebagai berikut : 0 responden (0,00%) menyatakan tidak setuju, 30 responden (30,61%) menyatakan netral, 68 responden (69,39%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,72 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa menciptakan organisasi yang kondusif dengan mengembangkan budaya kemitraan, koordinasi, komunikasi, multi levels, dan mengutamakan etika dan moralitas.

4.3.3 Tanggapan Responden Tentang Motivasi

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

No	Kuesioner	Skor					Rata-rata
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
1	Menurut saya, gaji, tunjangan, dan fasilitas yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga saya	0	1	44	51	2	3,55
		0,00%	1,02%	44,90%	52,04%	2,04%	
2	Menurut saya, dana pensiun, alat keamanan kerja (K3), asuransi, dan beasiswa kepada pegawai yang berprestasi telah memberikan rasa aman kepada saya	0	1	40	51	6	3,63
		0,00%	1,02%	40,82%	52,04%	6,12%	
3	Menurut saya, dalam bekerja telah tumbuh kesetiakawanan sosial, kepedulian antar pegawai, serta perhatian yang besar dari instansi kepada pegawai yang mendapatkan musibah	0	0	42	55	1	3,58
		0,00%	0,00%	42,86%	56,12%	1,02%	
4	Menurut saya, instansi saya memberikan promosi (<i>reward</i>) bagi pegawai yang berprestasi, memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak berprestasi, serta memberikan kebebasan berpikir dan berkreasi seluas-luasnya bagi pegawai sehingga pegawai mempunyai kebanggaan dan prestise bekerja di Instansi ini	0	1	37	52	8	3,68
		0,00%	1,02%	37,76%	3,06%	8,16%	

No	Kuesioner	Skor					Rata-rata
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
5	Menurut saya, saya merasa bangga dan senang karena keberhasilan dan puas diberi kesempatan untuk mengembangkan diri, dengan melakukan sesuatu apa yang orang lain mengharapkan dari saya	0	0	41	55	2	3,60
		0,00%	0,00%	41,84%	56,12%	2,04%	
Nilai Rata-Rata Motivasi						3,61	

Sumber : Tanggapan Responden (data diolah)

Tanggapan responden pada item pertanyaan *pertama* yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti: gaji dan tunjangan cukup dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (1,02%) menyatakan tidak setuju, 44 responden (44,90%) menyatakan netral, 53 responden (54,08%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,55 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju telah terpenuhinya kebutuhan untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti: gaji dan tunjangan cukup

Tanggapan responden pada item pertanyaan *kedua* yaitu kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti pensiun karena faktor usia, pensiun dini atau faktor lainnya.dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (1,02%) menyatakan tidak setuju, 40 responden (40,82%) menyatakan netral, 57 responden (58,16%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,63 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju

bahwa telah terpenuhinya kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti pensiun karena faktor usia, pensiun dini atau faktor lainnya.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *ketiga* yaitu kebutuhan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain dapat dijelaskan sebagai berikut : 0 responden (0,00%) menyatakan tidak setuju, 42 responden (42,86%) menyatakan netral, 56 responden (57,14%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,58 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kebutuhan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain telah terpenuhi.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *keempat* yaitu kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (1,02%) menyatakan tidak setuju, 37 responden (37,76%) menyatakan netral, 60 responden (61,22%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,68 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya telah terpenuhi.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *kelima* yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata untuk mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal dapat dijelaskan sebagai berikut : 0 responden (0,00%) menyatakan tidak setuju, 41 responden (41,84%) menyatakan netral, 57 responden (58,16%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,60 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata untuk mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal terpenuhi.

4.3.4 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Kuesioner	Skor					Rata - rata
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
1	Menurut saya, Penyuluh KB mempunyai kecakapan, mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, serta mampu bekerja bersama-sama dengan orang.	0	2	29	56	11	3,78
		0,00%	2,04%	29,59%	57,14%	11,22%	
2	Menurut saya, Penyuluh KB mempunyai kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya, hidupnya didedikasikan untuk Negara, memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, serta berkomitmen mencari tatacara yang baru dalam mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya	0	0	27	66	5	3,78
		0,00%	0,00%	27,55%	67,35%	5,10%	

No	Kuesioner	Skor					Rata - rata
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
3	Menurut saya, Penyuluh KB melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya dengan keadaan yang sebenarnya (hasil kerja) dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya	0	2	25	64	7	3,78
		0,00%	2,04%	25,51%	65,31%	7,14%	
Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai						3,78	

Sumber : Tanggapan Responden (data diolah)

Tanggapan responden pada item pertanyaan *pertama* yaitu keberhasilan atau prestasi pegawai dalam pelaksanaan kerja (*output*) bisanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya dapat dijelaskan sebagai berikut : 2 responden (2,04%) menyatakan tidak setuju, 29 responden (29,59%) menyatakan netral, 67 responden (68,36%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,78 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa penyuluh KB mempunyai keberhasilan atau prestasi dalam pelaksanaan kerja (*output*).

Tanggapan responden pada item pertanyaan *kedua* yaitu aspek tindak lanjut pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, seperti: kejujuran, kesetiaan, dan ketaatan dapat dijelaskan sebagai berikut : 0 responden (0,00%) menyatakan tidak setuju, 27 responden (27,55%) menyatakan netral, 71 responden (72,45%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,78 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa penyuluh KB memiliki aspek moralitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, seperti: kejujuran, kesetiaan, dan ketaatan.

Tanggapan responden pada item pertanyaan *ketiga* yaitu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian, seperti kepemimpinan, tanggung jawab, kerjasama, dan prakarsa dapat dijelaskan sebagai berikut : 2 responden (2,04%) menyatakan tidak setuju, 25 responden (25,51%) menyatakan netral, 71 responden (72,45%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 4,235 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa penyuluh KB memiliki kemampuan atau kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian, seperti kepemimpinan, tanggung jawab, kerjasama, dan prakarsa.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1 Uji Multikolinieritas

Identifikasi secara statistik ada atau tidaknya gejala multikolinier dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Perubahan Organisasi (X_1)	0,854	1,172	Non Multikolinier
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,850	1,176	Non Multikolinier
Motivasi (X_3)	0,895	1,117	Non Multikolinier

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinier. (Gujarati, 1995: 339)

4.4.1.2 Uji Autokorelasi

Pada penelitian yang menggunakan data *cross section* (kuesioner), maka tidak perlu diuji autokorelasinya. Uji autokorelasi dilakukan jika data yang digunakan adalah data *time series* (urut waktu).

4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas Dengan Rank Spearman

Pada regresi linier nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel bebas. Hal ini bisa diidentifikasi dengan cara menghitung korelasi rank Spearman antara residual dengan seluruh variabel bebas.

Tabel 4.10

Uji Heteroskedastisitas Dengan Korelasi Rank Spearman

Correlations			Unstandardized Residual
Correlation Coefficient Spearman's rho	Spearman's rho	Perubahan Organisasi (X ₁)	,0268
		Gaya Kepemimpinan (X ₂)	,0499
		Motivasi (X ₃)	-,1103
		Unstandardized Residual	1
Sig. (2-tailed)	Spearman's rho	Perubahan Organisasi (X ₁)	,7934
		Gaya Kepemimpinan (X ₂)	,6258
		Motivasi (X ₃)	,2797
		Unstandardized Residual	.
N	Spearman's rho	Perubahan Organisasi (X ₁)	98
		Gaya Kepemimpinan (X ₂)	98
		Motivasi (X ₃)	98
		Unstandardized Residual	98

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai probabilitas untuk semua variabel lebih dari 0,05 yang berarti bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak

terdapat heteroskedastisitas

4.4.1.2 Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data. Uji normalitas yang harus dipenuhi adalah normalitas univariate dan multivariat. Uji normalitas menggunakan *skewness* (kemencengan) dan *kurtosis* (keruncingan). Data dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai CR *skewness* dan *kurtosis* berada pada kisaran $\pm 2,58$.

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Skewness	Kurtosis
Perubahan Organisasi	0,243	-0,631
Gaya Kepemimpinan	0,074	0,463
Motivasi Kerja	0,104	-0,524
Kinerja Karyawan	-0,448	0,276

Sumber: Lampiran 3

4.4.2 Pengujian Hipotesis

4.4.2.1 Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) antara perubahan organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 11,988, sedangkan F_{tabel} pada df pembilang 3 dan df penyebut 94 dinotasikan $F(0,05 ; 3 ; 94)$ sebesar 2,70. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat

disimpulkan bahwa perubahan organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan motivasi (X_3) secara simultan (bersamaan) mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,277, ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi antara variabel bebas yaitu perubahan organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan motivasi (X_3) secara simultan menjelaskan perubahan variasi dari variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar 27,7 % sedangkan sisanya sebesar 72,3 % dijelaskan oleh variabel lain.

Fakta menunjukkan bahwa pengaruh perubahan organisasi termasuk didalamnya perubahan tugas dan fungsi penyuluh KB terhadap kinerja penyuluh KB memang terjadi sejak adanya perubahan organisasi BKKBN menjadi BPMPKB akibat diberlakukannya Keppres Nomor 103 tahun 2001 tentang pelimpahan kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah dan Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Kinerja penyuluh KB juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan organisasi yang selalu memberikan arahan dan kesadaran tentang tugas dan fungsi penyuluh KB, memberikan kesempatan untuk selalu mengembangkan kompetensi sesuai dengan kemampuan penyuluh KB. Di samping itu kinerja penyuluh KB banyak dipengaruhi oleh faktor keinginan sebagai pendorong motivasi kerja, yakni kebutuhan dasar pegawai seperti gaji, tunjangan, fasilitas kerja yang nyaman dan aman. Kebutuhan lain seperti kebutuhan sosial dan adanya penghargaan atas prestasi yang dicapai dapat menumbuhkan rasa bangga dan puas sehingga akan memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan kenyataan yang ada, perubahan organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja penyuluh KB. Namun demikian ada variabel lain secara simultan yang memengaruhi terhadap kinerja penyuluh KB, seperti iklim organisasi, budaya organisasi, keterampilan, latar belakang pendidikan, pangkat dan jabatan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,526 ^a	,277	,254	,44524	2,330

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X_3), PEMIMPIN (X_2), ORGANISASI (X_1)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

4.4.2.2 Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial yaitu perubahan organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Pengaruh Perubahan Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,803 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 94, t_{tabel} diketahui sebesar 1,9855. Karena $t_{hitung} (2,803) > t_{tabel} (1,9855)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perubahan organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kenyataan menunjukkan bahwa perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB, karena perubahan organisasi dapat mempengaruhi cara berfikir dan berperilaku sesuai tugas dan

fungsi yang diinginkan dengan metode pemecahan masalah saat ini sehingga diyakini oleh penyuluh KB dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 1,966 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 94, t_{tabel} diketahui sebesar 1,9855. Karena $t_{hitung} (5,7107) < t_{tabel} (1,9855)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kenyataan menunjukkan bahwa pimpinan itu memiliki gayanya masing-masing dalam memimpin sebuah organisasi, tetapi dalam kecenderungannya, pimpinan dalam suatu organisasi pemerintahan memiliki pola yang tersegaram sebagaimana regulasi yang berlaku. Pimpinan sering hanya bersifat menjalankan aturan bersama yang telah ditetapkan, sehingga siapa pun yang menjadi pimpinannya tidak bisa memberikan perubahan. Pimpinan menjadi tidak memiliki keberanian melakukan inovasi, menjalankan ide-ide kreatif untuk perubahan guna meningkatkan kinerja organisasinya. Regulasi itulah sering menjadi penghambat yang tidak memberikan kesempatan kepada penyuluh KB untuk mengembangkan kompetensinya sesuai dengan keinginan serta kemampuannya dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,905 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 94, t_{tabel} diketahui sebesar 1,9855. Karena $t_{hitung} (2,905) > t_{tabel} (1,9855)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kenyataan menunjukkan bahwa motivasi memang dapat memengaruhi kinerja penyuluh KB. Keinginan untuk mendapatkan kebutuhan dasar seperti gaji, tunjangan, *reward* dan fasilitas kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja. Kebutuhan sosial dan kebutuhan rasa aman, serta kenyamanan dalam bekerja mutlak diperlukan sampai dengan adanya kebebasan berfikir dan pengembangan kompetensi. Semua keinginan itu merupakan motivasi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.353	.591		.597	.552
	ORGANISASI	.352	.126	.266	2.803	.006
	KEPEMIMPINAN	.270	.137	.187	1.966	.052
	MOTIVASI	.311	.107	.269	2.905	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

4.4.2.3 Pengujian Hipotesis Dengan Analisis Regresi

Hasil perhitungan peneliti menggunakan perhitungan komputer dengan perangkat lunak SPSS 15.0 (*Statistical Program for Social Science*) di bawah operasi Windows. Analisa dan hasil perhitungan tersebut Japat peneliti ringkas sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error	Uji t	r Partial
Perubahan Organisasi (X_1)	0,352	0,126	2,803	0,278
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,270	0,137	1,966	0,299
Motivasi (X_3)	0,311	0,107	2,905	0,287
Konstan	= 0,353			
R Square	= 0,277			
Multiple R	= 0,526			
F_{hitung}	= 11,988			
Sig	= 0,000			
Durbin Watson	= 1,834			

Sumber : Data Diolah, lampiran 3

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 0,353 + 0,352 X_1 + 0,270 X_2 + 0,311 X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,353 menunjukkan besarnya pengaruh perubahan organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan kinerja pegawai sebesar 0,353 satuan.
2. Koefisien regresi untuk perubahan organisasi (X_1) sebesar 0,352.

Berarti jika perubahan organisasi (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,352 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

$$r_1^2 = \text{Koefisien determinan parsial } X_1 \text{ terhadap } Y$$

Besarnya pengaruh perubahan organisasi (X_1) terhadap kinerja sebesar $r_1^2 = 0,0773$. Artinya bahwa terjadinya perubahan kinerja sebesar $r_1^2 = 0,0773$

= 7,73% benar-benar dipengaruhi oleh perubahan organisasi atau tingkat kontribusi X_1 = perubahan organisasi terhadap kinerja sebesar 7,73%.

3. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,270.

Berarti jika gaya kepemimpinan (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,270 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

r_1^2 = Koefisien determinan parsial X_2 terhadap Y

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja sebesar $r_2^2 = 0,0894$. Artinya bahwa terjadinya perubahan kinerja sebesar $r_1^2 = 0,0894 = 8,94\%$ benar-benar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atau tingkat kontribusi X_2 = gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 8,94%.

4. Koefisien regresi untuk motivasi (X_3) sebesar 0,311.

Berarti jika motivasi (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,311 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Persamaan regresi tersebut harus memenuhi unsur asumsi klasik.

r_1^2 = Koefisien determinan parsial X_3 terhadap Y

Besarnya pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja sebesar $r_3^2 = 0,0824$. Artinya bahwa terjadinya perubahan kinerja sebesar $r_3^2 = 0,0824 = 8,24\%$ benar-benar dipengaruhi oleh motivasi atau tingkat kontribusi X_3 = motivasi terhadap kinerja sebesar 8,24%.