



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA

TESIS
HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI SEKRETARIAT DITJEN PENDIDIKAN ISLAM
DEPARTEMEN AGAMA

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) dalam Ilmu Administrasi

Oleh:

Nama : Aziz Saleh

NPM : 0606018210

Program Studi : Ilmu Administrasi

Kekhususan : Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 2008



**Tesis ini adalah
Hasil Karya saya sendiri, dan
Seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk
Telah saya nyatakan dengan benar**

(Aziz Saleh)

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
*KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA*



TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : Aziz Saleh
NPM : 0606018210
Judul Tesis : Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan
dengan Motivasi Kerja Pegawai di Sekretariat Ditjen
Pendidikan Islam Departemen Agama RI

Pembimbing Tesis

(Dr. Abi Sujak)

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
*KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA*

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Aziz Saleh
NPM : 0606018210
Judul Tesis : Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan
dengan Motivasi Kerja Pegawai di Sekretariat Ditjen
Pendidikan Islam Departemen Agama RI

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Penguji Tesis Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia pada tanggal Dua Puluh Enam, bulan Juni, tahun Dua Ribu Delapan dan telah dinyatakan : **LULUS**

Tim Penguji:

Ketua Sidang : (.....)
Prof. Dr. Azhar Kasim,
MPA

Pembimbing : (.....)
Dr. Abi Sujak

Penguji Ahli : (.....)
Drs. Pantius D. Soeling,
M.Si

Sekretaris Sidang : (.....)
Drs. Achmad Lutfi, M.Si

UNIVERSITY OF INDONESIA
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES
DEPARTMENT OF ADMINISTRATIVE SCIENCE
POSTGRADUATE PROGRAM
ADMINISTRATIVE SCIENCE PROGRAM
MAJOR IN HUMAN AND RESOURCES DEVELOPMENT ADMINISTRATION

ABSTRACT

AZIZ SALEH
0606018210

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND LEADERSHIP STYLE TO MOTIVATION OF OFFICER JOB ACTIVITY IN SECRETARIAT DIRECTORATE GENERAL ISLAMIC EDUCATION OF MINISTRY OF RELIGION AFFAIRS

xvii + 135 Pages + 56 Tableses + 8 Pictures
Bibliography: 28 Literature Books + 14 Journals + 7 Thesis (2001 – 2007) + 5 Other Article

Organizational ability to empower human resource potency is hardly required in emulation era that is increasingly very competitive at this moment. One of success factor or collapse factor in organization is determined by quality of human resource (HR) who owned it. Therefore human resource (HR) handling must be done across the board in management system framework. Human Resources handling can grow and increase ability and skill which make a very good performance.

Job motivation is a variable which must get attention from organization leader, with high motivation is expected that the employee will give high contribution to organization. Job motivation is influenced by some factors for example organizational climate and leadership style.

Organization climate refer to a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by the people who live and work in the enviroment and assumed to influence their their motivation and behavior. Measurement approach of organizational climate with 8 dimension, that is: structure, responsibility, reward, risk, conflict, standard, interaction support, and organization identity. These dimensions give certain contribution to job motivation.

Leadership style is action pattern of leader involves the social relationship between the manager and the members of the group. Measurement to the leadership style through dimension: directive, supportive and participative. These dimensions also give contribution to job.

Problems to be answered in this research are perception of employee to organization climate, perception of employee to leadership style, is there any relationship between organizational climate to job motivation, is there any the

relationship between leadership style to motivation, and is there any relationship between organizational climate and leadership style to job motivation.

Research data is gotten distributing of questionnaire for each variable, that is: questionnaire for organization climate variable, questionnaire for leadership style variable, and questionnaire for motivation variable of job activity. The questionnaire propagated to employee in the line of Secretariat Directorate General Islamic Education of MORA. Data processing by using a set software for example SPSS for windows version 13.0, Minitab version 15.0.

Result of research indicates that perception of responder to organizational climate in Secretariat Directorate General Islamic Education of MORA have been created a condition more conducive. Whereas perception of responder to leadership style done by the leaders average of assessed to be positive. Result of research also give a fact there is relationship between organizational climate to job motivation and shows significance relationship between both. While if it is evaluated from every organization climate dimension, simply only standard dimension that is not shows relationship that significance to job motivation. Review for the relationship between leadership style to job motivation, simply gives significant contribution. While if it is evaluated from every leadership style dimension to job motivation, partisipative dimension shows the biggest portion in its (the significance based on perception of employee).

Based on result of the research, condition of organization climate which have been created properly must be defended and needed to be improved so that the condition increasingly of job motivation, so that is increase performance and organization performance. While from leadership side, it is required improvement quality of leadership, so that will yield leaders which will lead with leadership style of matching with condition of in its (the job activity unit).

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

ABSTRAK

AZIZ SALEH
0606018210

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DITJEN
PENDIDIKAN ISLAM DEPARTEMEN AGAMA RI

xvii + 135 Halaman + 56 Tabel + 8 Bagan
Daftar Pustaka: 28 Buku Literatur + 14 Jurnal + 7 Tesis (2001 – 2007) + 5 Artikel
Lainnya

Kemampuan organisasi dalam mendayagunakan potensi sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam era persaingan yang semakin kompetitif sekarang ini. Hal ini sangat disadari bahwa salah satu faktor keberhasilan/kegagalan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia (SDM) yang ada, harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang semakin meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga mempunyai kinerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan suatu variabel yang harus mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, dengan motivasi yang tinggi diharapkan akan karyawan akan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap organisasi. Motivasi kerja sendiri dipengaruhi beberapa faktor antara lain iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Iklim organisasi adalah mengacu pada satu set kondisi yang terukur dari lingkungan kerja, yang dirasakan oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja didalamnya, dan mempengaruhi motivasi dan perilakunya. Pendekatan pengukuran iklim organisasi dengan 8 dimensi, yaitu: struktur, tanggungjawab, *reward*, resiko, konflik, standar, dukungan interaksi, dan identitas organisasi. Dimensi-dimensi tersebut memberikan kontribusi tertentu dengan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin yang melibatkan hubungan sosial antara pemimpin dan anggota manajer. Pengukuran terhadap gaya kepemimpinan tersebut melalui dimensi: *directive*, *supportive* dan *participative*. Dimensi-dimensi tersebut juga memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja.

Permasalahan yang dijawab melalui penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan, adakah hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja,

adakah hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, serta adakah hubungan antara iklim organisasi dan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja

Data penelitian didapat melalui penyebaran kuesioner untuk masing-masing variabel, yaitu: kuesioner untuk variabel iklim organisasi, kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan, dan kuesioner untuk variabel motivasi kerja. Kuesioner tersebut disebarakan kepada karyawan di jajaran Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI. Pengolahan data dengan menggunakan seperangkat *software* antara lain SPSS for windows versi 13.0, Minitab versi 15.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap iklim organisasi di Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI sudah tercipta kondisi yang kondusif. Sementara persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh para pemimpin rata-rata dinilai positif. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja menunjukkan hubungan yang signifikan diantara keduanya. Sementara jika ditinjau dari setiap dimensi iklim organisasi, ternyata hanya dimensi standar yang tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pegawai. Tinjauan untuk hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, ternyata memberikan kontribusi yang signifikan. Sementara jika ditinjau dari setiap dimensi gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, dimensi partisipatif menunjukkan porsi terbesar secara signifikansinya berdasarkan persepsi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, kondisi iklim organisasi yang sudah tercipta patut dipertahankan bila perlu ditingkatkan sehingga kondisi tersebut semakin menambah tinggi motivasi kerja, sehingga meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Sementara dari sisi kepemimpinan, diperlukan peningkatan kualitas *leadership*, sehingga akan menghasilkan pemimpin-pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi di unit kerjanya.

Kata Pengantar

Puji syukur ke Hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, karunia, serta bimbingan-Nya kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian syarat untuk mengakhiri pendidikan dan memperoleh gelar Magister dalam bidang Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Social dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Tesis ini berjudul "**Hubungan antara Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Sekretariat Ditjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI**".

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Abi Sujak, sebagai dosen pembimbing tesis yang telah mencurahkan waktu, tenaga, pikiran, ide-ide dan ilmunya untuk memberi bimbingan dan pengarahan yang sangat berharga.
2. Bapak Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein, sebagai ketua Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, yang telah memberikan kesempatan bagi penulis dalam menyelesaikan studi.
3. Seluruh Dosen program Pascasarjana kekhususan Ilmu Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang telah memberi ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan.
4. Segenap staff dan karyawan di Jajaran Sekretariat Ditjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI, yang telah bersedia membantu penulis dalam rangka pengambilan data sebagai bahan penelitian tesis ini.
5. Teman-teman PSDM 10, yang telah memberi dorongan moril serta perhatiannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu segala saran dan kritik guna penyempurnaan tulisan ini sangat diharapkan.

Jakarta, Juni 2008
Salam,
Aziz Saleh

DAFTAR ISI

Halaman Persembahan.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Tanda Persetujuan Pembimbing Tesis.....	iii
Lembar Pengesahan Tesis.....	iv
Abstract.....	v
Abstraksi.....	vii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Bagan.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian.....	10
D. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA dan METODE PENELITIAN.....	14
I. Tinjauan Pustaka.....	14
A. Iklim Organisasi.....	14
A.1. Pengertian Organisasi.....	14
A.1.1. Organisasi dalam arti statis.....	14
A.1.2. Organisasi dalam arti dinasmis.....	15
A.2. Pendekatan Pengukuran Iklim Organisasi.....	18
B. Gaya Kepemimpinan.....	22
B.1. Teori Kepemimpinan.....	22
B.1.1. Teori-teori perilaku.....	22
B.1.2. Teori Kontigensi.....	24
B.1.3. Teori Situasional.....	24
B.2. Pendekatan Gaya Kepemimpinan.....	25
B.2.1. Autokrasi.....	26
B.2.2. <i>Laiser Faire</i>	27

B.2.3.	Paternalistik.....	27
B.2.4.	Militeristik.....	28
B.2.5.	Demokrasi.....	28
B.2.6.	<i>Open Leadership</i>	29
B.2.7.	Kepemimpinan <i>Directive</i>	29
B.2.8.	Kepemimpinan <i>Supportive</i>	29
B.2.9.	Kepemimpinan <i>Partisipative</i>	29
B.2.10.	Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi.....	30
C.	Motivasi.....	30
C.1.	Teori Motivasi Kebutuhan.....	31
C.1.1.	Teori Motivasi Klasik dari Taylor.....	32
C.1.2.	Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow.....	32
C.1.3.	Teori Motivasi Kebutuhan Dua Faktor.....	33
C.1.4.	Teori Motivasi Prestasi (<i>Achievement Motivation</i>).....	34
C.1.5.	Teori ERG (<i>Existance, Relatedness and Growth</i>).....	35
C.2.	Teori Motivasi Proses.....	36
C.2.1.	Teori X dan Y.....	36
C.2.2.	Teori Harapan (<i>Expectancy Theory</i>).....	38
C.2.3.	Teori Keadilan (<i>Equity Theory</i>).....	39
C.2.4.	Teori Penguatan (<i>Reinforcement Theory</i>).....	40
D.	Sumber Daya Manusia dan Motivasi.....	40
E.	Hasil Penelitian Terdahulu.....	42
F.	Model Analisis.....	44
G.	Hipotesis.....	44
H.	Operasionalisasi Konsep.....	45
H.1.	Variabel dan Indikator Penelitian.....	45
H.2.	Macam-macam Variabel.....	46
H.3.	Indikator Variabel.....	47
H.3.1.	Iklm Organisasi.....	48
H.3.2.	Gaya Kepemimpinan.....	50
H.3.3.	Motivasi	50
II.	Metode Penelitian.....	51
A.	Pendekatan Metode.....	51

B.	Populasi dan Sampel.....	52
B.1.	Populasi.....	52
B.2.	Sampel.....	53
B.2.1.	Menentukan Ukuran Sampel.....	54
C.	Teknik Sampling.....	55
D.	Metode Pengumpulan Data.....	56
E.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	56
E.1.	Validitas Instrumen.....	56
E.2.	Reliabilitas Instrumen.....	57
F.	Analisis Data.....	58
F.1.	Karakteristik Data.....	59
F.2.	Data dan Rumus Statistika.....	60
F.3.	Teknik Analisis Data.....	61
F.4.	Kisi-kisi Pertanyaan.....	62
G.	Keterbatasan Penelitian.....	63
 BAB III GAMBARAN UMUM SEKRETARIAT DITJEN PENDIS.....		64
A.	Kedudukan Tugas dan Fungsi.....	64
B.	Visi dan Misi.....	65
B.1.	Visi.....	65
B.2.	Misi.....	65
C.	Susunan Struktur Organisasi.....	66
C.1.	Bagian Perencanaan dan Data.....	66
C.1.1.	Struktur Organisasi.....	66
C.2.	Bagian Keuangan.....	67
C.2.1.	Struktur Organisasi.....	68
C.3.	Bagian Ortala dan Kepegawaian.....	68
C.3.1.	Struktur Organisasi.....	69
C.4.	Bagian Umum.....	70
C.4.1.	Struktur Organisasi.....	70
 BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....		71
A.	Data Demografi Responden.....	71

A.1.	Jenis Kelamin.....	72
A.2.	Latar Belakang Pendidikan.....	73
A.3.	Kelompok Usia.....	74
A.4.	Status Perkawinan atau Pernikahan.....	75
B.	Deskripsi Data Berdasarkan Variabel.....	75
B.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	76
B.1.1.	Uji Validitas Instrumen.....	76
B.1.2.	Uji Reliabilitas Instrumen.....	80
B.2.	Deskripsi Data Variabel-Variabel Penelitian.....	83
B.2.1.	Variabel Iklim Organisasi.....	83
B.2.2.	Variabel Gaya Kepemimpinan.....	101
B.2.3.	Variabel Motivasi Kerja.....	109
B.2.4.	Hubungan Antara Setiap Dimensi Gaya Kepemimpinan dengan Variabel Motivasi Kerja.....	114
B.2.5.	Hubungan Antara Setiap Dimensi Iklim Organisasi dengan Variabel Motivasi Kerja.....	117
C.	Uji Hipotesis.....	118
C.1.	Uji Hipotesis Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja.....	118
C.2.	Uji Hipotesis Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan motivasi kerja.....	120
C.3.	Uji Hipotesis Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dengan motivasi kerja.....	121
D.	Analisis Data Berdasarkan Deskripsi dan Uji Hipotesis.....	122
D.1.	Analisis Variabel Iklim Organisasi.....	122
D.2.	Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan.....	123
D.3.	Analisis Variabel Motivasi Kerja.....	124
D.4.	Analisis Uji Hipotesis.....	125
D.4.1.	Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja... Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja.....	125
D.4.2.	Hubungan Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja.....	126
D.4.3.	Hubungan Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja.....	126

E. Keterkaitan Data Berdasarkan Deskripsi, Uji Hipotesis dan FGD.....	127
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	131
A. Kesimpulan.....	131
A.1. Persepsi Responden Tentang Iklim Organisasi.....	131
A.2. Persepsi Responden Tentang Gaya Kepemimpinan.....	131
A.3. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja.....	132
A.4. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja.....	132
A.5. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja.....	133
B. Saran.....	134

Daftar Pustaka
Lampiran



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Dimensi-dimensi Iklim Organisasi.....	8
Tabel 2.1.	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	43
Tabel 2.2.	Jumlah pegawai di lingkungan Setditjen Pendis.....	53
Tabel 2.3.	Penentuan jumlah sampel dari populasi	55
Tabel 2.4.	Jumlah sampel penelitian.....	56
Tabel 2.5.	Analisis korelasi dengan berbagai pengukuran skala.....	61
Tabel 2.6.	<i>Guilford Emperical Rules</i>	62
Tabel 2.7.	Kisi-kisi pertanyaan tentang iklim organisasi.....	63
Tabel 2.8.	Kisi-kisi pertanyaan tentang gaya kepemimpinan.....	63
Tabel 2.9.	Kisi-kisi pertanyaan tentang motivasi kerja.....	63
Tabel 4.1.	Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin.....	72
Tabel 4.2.	Komposisi responden berdasarkan latar belakang pendidikan....	73
Tabel 4.3.	Komposisi responden berdasarkan kelompok usia.....	74
Tabel 4.4.	Komposisi responden berdasarkan status perkawinan.....	75
Tabel 4.5.	Uji validitas variabel iklim organisasi.....	77
Tabel 4.6.	Uji validitas variabel gaya kepemimpinan.....	78
Tabel 4.7.	Uji validitas variabel motivasi kerja.....	79
Tabel 4.8.	Kisi-kisi pertanyaan tentang iklim organisasi (perbaikan).....	80
Tabel 4.9.	Kisi-kisi pertanyaan tentang gaya kepemimpinan (perbaikan).....	80
Tabel 4.10.	Kisi-kisi pertanyaan tentang motivasi kerja (perbaikan).....	80
Tabel 4.11.	Uji reliabilitas variabel iklim organisasi.....	82
Tabel 4.12.	Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan.....	82
Tabel 4.13.	Uji reliabilitas variabel motivasi kerja.....	83
Tabel 4.14.	Distribusi Frekuensi Dimensi Struktur.....	84
Tabel 4.15.	Persentase Jawaban Positif Dimensi Struktur.....	85
Tabel 4.16.	Distribusi Frekuensi Dimensi Tanggungjawab.....	86
Tabel 4.17.	Persentase Jawaban Positif Dimensi Tanggungjawab.....	87
Tabel 4.18.	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Reward</i>	88
Tabel 4.19.	Persentase Jawaban Positif Dimensi <i>Reward</i>	89
Tabel 4.20.	Distribusi Frekuensi Dimensi Resiko.....	90
Tabel 4.21.	Persentase Jawaban Positif Dimensi Resiko.....	91

Tabel 4.22.	Distribusi Frekuensi Dimensi Konflik.....	92
Tabel 4.23.	Persentase Jawaban Positif Dimensi Konflik.....	93
Tabel 4.24.	Distribusi Frekuensi Dimensi Standar.....	94
Tabel 4.25.	Persentase Jawaban Positif Dimensi Standar.....	95
Tabel 4.26.	Distribusi Frekuensi Dimensi Dukungan Interaksi.....	96
Tabel 4.27.	Persentase Jawaban Positif Dimensi Standar.....	97
Tabel 4.28.	Distribusi Frekuensi Dimensi Identitas Organisasi.....	98
Tabel 4.29.	Persentase Jawaban Positif Dimensi Identitas Organisasi.....	99
Tabel 4.30.	Rekapitulasi Nilai Rerata Dimensi Variabel Iklim Organisasi.....	100
Tabel 4.31.	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Directive</i>	101
Tabel 4.32.	Persentase Jawaban Positif Dimensi <i>Directive</i>	103
Tabel 4.33.	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Supportive</i>	104
Tabel 4.34.	Persentase Jawaban Positif Dimensi <i>Supportive</i>	105
Tabel 4.35.	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Partisipative</i>	106
Tabel 4.36.	Persentase Jawaban Positif Dimensi <i>Partisipative</i>	108
Tabel 4.37.	Rekapitulasi Nilai Rerata Dimensi Variabel Gaya Kepemimpinan	108
Tabel 4.38.	Distribusi Frekuensi Dimensi Kebutuhan.....	109
Tabel 4.39.	Persentase Jawaban Positif Dimensi Kebutuhan.....	110
Tabel 4.40.	Distribusi Frekuensi Dimensi Kebutuhan.....	111
Tabel 4.41.	Persentase Jawaban Positif Dimensi Proses.....	112
Tabel 4.42.	Rekapitulasi Nilai Rerata Dimensi Variabel Motivasi Kerja.....	113
Tabel 4.43	Hasil Uji korelasi antara Dimensi Gaya Kepemimpinan dengan Variabel Motivasi Kerja.....	115
Tabel 4.44.	Hasil Uji korelasi antara Variabel Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja.....	119
Tabel 4.45.	Hasil Uji korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.....	120
Tabel 4.46.	Hasil Uji <i>F-test</i>	121

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1.	Kerangka Berfikir Penelitian untuk perumusan masalah nomor 4.	10
Bagan 1.2.	Kerangka Berfikir Penelitian untuk perumusan masalah nomor 5.	10
Bagan 1.3.	Kerangka Berfikir Penelitian untuk perumusan masalah nomor 6.	10
Bagan 2.1.	Manusia sebagai pusat kegiatan administrasi.....	31
Bagan 2.2.	Jenjang Hirarki Teori Maslow.....	32
Bagan 2.3.	Teori X dan Teori Y Mc Gregor.....	37
Bagan 2.4.	Keterkaitan lingkungan eksternal dan iklim organisasi terhadap ciri seseorang.....	42
Bagan 2.5.	Model Analisis.....	44

