

# ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATAN SIPIL KABUPATEN WONOGIRI



**Zakaria Azhar Ar Rahman, Ari Subowo, R. Slamet Santoso**

Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas  
Diponegoro

Jalan Prof. Soedarto, S.H., Tembalang, Kota Semarang, Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407, Faksimile (024) 7465405

Laman : [www.fisip.undip.ac.id](http://www.fisip.undip.ac.id) Email : [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

---

## **ABSTRACT**

*The Population and Civil Registration Office has an important role because it brings public services closer to the community. However, the Population and Civil Registration Office is often faced with complex problems, especially managerial problems. This study aims to examine the relationship between leadership with organizational effectiveness, motivation with organizational effectiveness, and leadership and motivation with organizational effectiveness. This research uses a correlational quantitative method, with data collection techniques of interviews, questionnaires, observation, and documentary with primary and secondary data sources. The results of this study indicate that Leadership (X1) has a positive and significant relationship to Organizational Effectiveness (Y) of the Population and Civil Registration Office of Wonogiri Regency. So that the better the leadership, the better the organizational effectiveness. Motivation (X2) has a positive and significant relationship to Organizational Effectiveness (Y) of the Population and Civil Registration Office of Wonogiri Regency. So that the better the motivation, the better the organizational effectiveness. Simultaneously Leadership (X1) and Motivation (X2) have a significant relationship to Organizational Effectiveness (Y). So that if leadership and motivation are improved, it will also increase organizational effectiveness.*

**Keywords:** *Organizational Effectiveness, Leadership, Motivation, Population and Civil Registration Service, Wonogiri Regency*

## ABSTRAK

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki peran penting karena mendekatkan pelayanan publik kepada masyarakat. Namun dalam keberjalanannya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kerap kali berhadapan dengan permasalahan yang kompleks, khususnya permasalahan manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan dengan efektivitas organisasi, motivasi dengan efektivitas organisasi, dan kepemimpinan dan motivasi dengan efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, dengan teknik pengumpulan data wawancara, kuisioner, observasi, dan dokumenter dengan sumber data primer dan sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. Sehingga semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula efektivitas organisasi. Motivasi (X2) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. Sehingga semakin baik motivasi maka semakin baik pula efektivitas organisasi. Secara simultan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Efektivitas Organisasi (Y). Sehingga apabila kepemimpinan dan motivasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan pula efektivitas organisasi.

**Kata kunci:** Efektivitas Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Kabupaten Wonogiri

## PENDAHULUAN

Dalam suatu pemerintahan, potensi sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat krusial atas memenuhi tujuan yang dikehendaki. Dapat dikatakan bahwa manusia adalah sumber daya utama yang mempunyai kemampuan untuk mengatur, menganalisis, dan mengendalikan berbagai permasalahan yang muncul. Efektivitas kerja pegawai tidak akan tercapai secara optimal jika kinerja mereka belum maksimal. Untuk meningkatkan kualitas SDM, diperlukan upaya yang terencana, terarah, dan berkelanjutan. Dengan demikian maka akan dapat menghasilkan suatu SDM yang profesional serta berkualitas.

Peningkatan kualitas SDM adalah faktor penting guna memenuhi tujuan dan fungsi organisasi dengan efektif. Kualitas SDM mencakup 2 aspek utama, yakni aspek fisik serta non-fisik. Penilaian kualitas fisik dapat dilakukan melalui serangkaian program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan. Sementara itu, untuk meningkatkan kesejahteraan non-fisik, memerlukan adanya program pendidikan dan pelatihan yang terencana.

Kondisi pegawai saat ini menunjukkan bahwa masih banyak yang perlu diperbaiki. kini masih kurang memadai, yang tercermin dari rendahnya tingkat produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang tercantum di UU

No. 32 tahun 2004, yang mencakup berbagai aspek, seperti pembentukan daerah dan kawasan khusus, pembagian urusan pemerintahan, pelaksanaan pemerintah, kepegawaian daerah, serta peraturan daerah dan peraturan kepala daerah. Selain itu, undang-undang ini juga mengatur perencanaan pembangunan daerah, keuangan daerah, kerja sama, penyelesaian sengketa, kawasan perkotaan, desa, serta pembinaan dan pengawasan dalam kerangka kebijakan otonomi daerah. Kantor Disdukcapil Kab. Wonogiri, sebagai lembaga pemerintah, memiliki pegawai dengan beragam karakter. Perbedaan ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan, dan lainnya. Akibatnya, kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas yang diamanatkan bervariasi, sehingga tingkat efektivitas kerja mereka pun berbeda-beda.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Disdukcapil Kab. Wonogiri, terdapat kesenjangan yang jelas terlihat antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang tercapai. Situasi yang tidak lazim terlihat ketika pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan mengalami hambatan, disebabkan oleh aktivitas pegawai yang mengabaikan tanggung jawab mereka. Beberapa pegawai sering

mengambil izin di jam kerja, waktu yang seharusnya dimanfaatkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban, dengan alasan yang kurang tepat.

Dalam mewujudkan tata kelola kinerja yang baik, lembaga-lembaga penyelenggara fasilitas pelayanan publik memiliki pedoman kerja masing-masing yang berisikan tugas pokok serta fungsi menurut bidangnya. Guna mewujudkan konsep pengembangan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, masing-masing lembaga perlu adanya melaksanakan tertib administrasi sehingga kapasitas kerja yang dihasilkan akan efektif dan efisien. Alasan utama yang menyebabkan pelayanan administrasi lambat dan tidak efektif selama ini adalah bahwa dalam pelaksanaan koordinasi fungsi pengawasan dan pendelegasian kurang optimal.

Mengacu pada UU. No. 25 Tahun 2009 mengenai Layanan Publik. Pelayanan publik memiliki peran yang fundamental dalam mengukur kinerja pemerintahan. Segenap masyarakat yang ada dapat melihat bagaimana pelaksanaan kinerja pemerintahan mereka melalui skema pelayanan yang ada. Berkaca pada hal tersebut, pemerintah perlu meningkatkan kualitas pelayanan publik di segenap jajaran kementerian/lembaga negara sebagaimana visi dari UU Pelayanan Publik

untuk merealisasikan layanan yang cepat, mudah, pasti, murah, serta akuntabel.

Peran dari pemerintah sangatlah krusial dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, baik warga negara Indonesia (WNI) ataupun bagi orang asing yang bertempat tinggal di Indonesia. Hal ini diamanatkan di UU No. 24 Tahun 2013 terkait Perubahan atas UU No. 23 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Kependudukan. Pasal 1 menyatakan:

“Administrasi Kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan Data Kependudukan melalui Pendaftaran Penduduk, Pencatatan Sipil, pengelolaan informasi Administrasi Kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Sedangkan, penyelenggara adalah Pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab dan berwenang dalam urusan Administrasi Kependudukan. Pelayanan publik diartikan pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan” (Sinambela, Lijan P. Rochadi, 2006).

Masalah yang terjadi di wilayah ini pada tahun 2020 antara lain, tercatat 34.802

warga yang belum memiliki KTP meskipun sudah diwajibkan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kesadaran masyarakat terkait pentingnya kepemilikan dokumen kependudukan. Di sisi lain, terdapat 592.922 warga yang belum mempunyai akta kelahiran, 271.584 warga yang sudah menikah namun belum memiliki akta nikah, serta 6.919 warga yang sudah bercerai namun belum memiliki akta cerai. Di samping itu, sekitar 40.000 kasus kematian warga yang tercatat di desa belum memiliki akta kematian yang diterbitkan.

Masalah administrasi kependudukan juga tampak dari kondisi pelayanan di Disdukcapil Kab. Wonogiri. Di 2018, pelayanan administrasi kependudukan masih dilakukan secara manual, yang mengharuskan masyarakat untuk datang langsung ke kantor Disdukcapil guna menerima layanan. Berdasarkan jumlah penduduk Wonogiri yang mencapai 1.086.197 jiwa pada tahun tersebut, tidak mengherankan bila setiap harinya ada sekitar 470 pemohon yang datang. Ini menyebabkan penumpukan berkas permohonan, antrian panjang, serta suasana kerja yang kurang nyaman karena kapasitas ruang tunggu yang terbatas. Masalah tersebut semakin diperburuk dengan banyaknya jasa calo, yang memicu keluhan dari masyarakat. Pada tahun yang sama, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

terhadap pelayanan Disdukcapil Kab. Wonogiri hanya mencapai 77,51, yang termasuk dalam kategori cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas pelayanan Disdukcapil Kabupaten Wonogiri masih perlu diperbaiki.

Pendapat bahwasanya faktor kepemimpinan serta motivasi memengaruhi efektivitas organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri didasarkan pada pandangan para ahli, salah satunya yang diungkapkan oleh Moore (Sutarto, 1991). Moore menyatakan bahwasanya ada berbagai faktor (azas) yang dapat memengaruhi efektivitas dalam organisasi yaitu (1) kepemimpinan, (2) unit kerja, (3) ide-ide bawahan, (4) penyaluran kekuasaan, (5) kekuasaan, (6) pendelegasian wewenang, (7) motivasi, dan (8) spesialisasi.

Mengingat masih adanya beragam masalah di organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri yang mempengaruhi efektivitasnya, serta sebagian besar disebabkan faktor kepemimpinan serta motivasi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Efektivitas Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri".

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif korelasional. Berdasar pada V. Wiratna Sujarweni (2015), penelitian kuantitatif yakni jenis penelitian yang mengandalkan pengukuran statistik untuk mengevaluasi inovasi yang ingin dicapai. Sukardi (2009) menjelaskan bahwasanya penelitian korelasi yakni jenis penelitian yang berupaya menguji data guna mengetahui hubungan dan tingkat keterkaitan antar variabel. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh kepemimpinan serta motivasi terhadap efektivitas organisasi, dengan menggunakan perhitungan statistik untuk mencari korelasi antar variabel tersebut.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang terdapat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri dengan total 70 orang. Pengambilan sampel di penelitian ini memakai probability sampling, kemudian, dalam menentukan jumlah sampel, peneliti mempergunakan rumus slovin yang mendapat jumlah sampel sebanyak 60 orang. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan skala ordinal, untuk pengukuran, menggunakan

pengukuran skala Likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara, kuisisioner, observasi, dan dokumenter.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa Korelasi Kendall Tau digunakan untuk mengetahui hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih yang datanya berbentuk data ordinal. Menurut (Sujarweni, 2014) Uji Konkordansi Kendall adalah uji statistik untuk menguji ukuran derajat keselarasan hubungan antara dua variabel atau lebih yang diukur menggunakan skala ordinal. Koefisien Determinasi dihitung untuk mengetahui besarnya kontribusi persentase hubungan yang diberikan kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Efektivitas Organisasi (Y).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas berfungsi untuk menilai sejauh mana kuisisioner sebagai instrumen penelitian dapat menggambarkan data yang sebenarnya dari objek penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program pengolahan data SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

Responden pada penelitian ini berjumlah 60 responden yang kemudian

dilakukan pengujian validitas instrumen dengan taraf signifikansi 5% maka  $r$  Tabel penelitian sebesar 0,254 untuk  $df = (N-2)$ . Suatu penelitian dapat dikatakan valid jika  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel. Hasil uji validitas menunjukkan semua instrumen penelitian pada variabel Efektivitas Organisasi (Y) memiliki  $r$  Hitung lebih besar dari  $r$  Tabel (0,284). Uji validitas instrumen penelitian pada variabel Kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil bahwa semua instrumen memiliki  $r$  Hitung lebih besar dari  $r$  Tabel (0,254). Uji validitas instrumen penelitian pada variabel Motivasi (X2) menunjukkan hasil bahwa semua instrumen memiliki  $r$  Hitung lebih besar dari  $r$  Tabel (0,284). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data peneliti hasil dari lapangan **VALID**.

### **Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi setiap item dalam kuisisioner penelitian, yaitu apakah kuisisioner tersebut dapat menghasilkan hasil yang sama ketika digunakan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, di mana variabel penelitian dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60.

Variabel Efektivitas Organisasi (Y) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,956, variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,970, dan variabel

Motivasi (X2) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,977. Artinya instrumen penelitian dikatakan reliabel karena memiliki nilai reliabilitas yang lebih besar dari 0,60 serta dasar pengambilan keputusan bahwa kuesioner penelitian ini **RELIABEL**.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Hubungan antara Kepemimpinan dengan Efektivitas Organisasi

Tabel 1.1 Pengujian Hipotesis X1.Y

| Correlations    |                        |                         |        |                        |
|-----------------|------------------------|-------------------------|--------|------------------------|
|                 |                        | Kepemimpinan            |        | Efektivitas Organisasi |
| Kendall's tau_b | Kepemimpinan           | Correlation Coefficient | 1.000  | .578**                 |
|                 |                        | Sig. (2-tailed)         | .      | .000                   |
|                 |                        | N                       | 60     | 60                     |
|                 | Efektivitas Organisasi | Correlation Coefficient | .578** | 1.000                  |
|                 |                        | Sig. (2-tailed)         | .000   | .                      |
|                 |                        | N                       | 60     | 60                     |

Sumber: Olah Data SPSS 25

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Efektivitas Organisasi (Y) adalah 0,578, yang menunjukkan hubungan positif. Berarti ada hubungan signifikan antara Kepemimpinan Inovatif (X1) dan Kapasitas Manajemen Inovasi (Y). Nilai signifikansi yang didapat adalah  $0,00 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwasanya hubungan tersebut signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil tersebut, H1 diterima, dan H0 ditolak.

Berlandaskan hasil analisis di atas, disimpulkan bahwasanya terdapat hubungan positif signifikan antara kepemimpinan dan efektivitas organisasi, yang menunjukkan bahwasanya semakin kuat kepemimpinan, semakin tinggi pula efektivitas organisasi. Oleh karena itu, peningkatan yang baik pada variabel kepemimpinan sangat diperlukan. Kepala Disdukcapil Kabupaten Wonogiri sebagai pimpinan harus mampu menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, baik sebagai inovator, komunikator, motivator, maupun kontroler. Dalam praktiknya, pimpinan Disdukcapil Kabupaten Wonogiri telah menjalankan beragam fungsi kepemimpinan tersebut dengan baik.

Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Wonogiri berhasil memberikan inovasi yang mendukung pegawainya dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka dengan lebih efektif. Di sisi lain, pimpinan juga memiliki kemampuan untuk menyampaikan tujuan dan maksud komunikasi dengan jelas kepada pegawainya, yang memudahkan terjadinya komunikasi dua arah. Hal ini memungkinkan pegawai untuk lebih mudah memahami dan menyimpulkan informasi dalam berbagai forum komunikasi, seperti rapat. Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Wonogiri juga dapat memotivasi dan mempengaruhi pegawainya guna

memenuhi tujuan organisasi, serta melaksanakan pengawasan yang efektif terhadap pekerjaan mereka. Dengan adanya peningkatan dalam kepemimpinan, efektivitas organisasi pun dapat meningkat.

### Hubungan antara Motivasi dengan Efektivitas Organisasi

Tabel 1.2 Pengujian Hipotesis X2.Y

| Correlations    |                        |                         |                        |          |
|-----------------|------------------------|-------------------------|------------------------|----------|
|                 |                        |                         | Efektivitas Organisasi | Motivasi |
| Kendall's tau_b | Efektivitas Organisasi | Correlation Coefficient | 1.000                  | .674**   |
|                 |                        | Sig. (2-tailed)         | .                      | .000     |
|                 |                        | N                       | 60                     | 60       |
|                 | Motivasi               | Correlation Coefficient | .674**                 | 1.000    |
|                 |                        | Sig. (2-tailed)         | .000                   | .        |
|                 |                        | N                       | 60                     | 60       |

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 3.43, hasil pengujian hipotesis X2 terhadap Y menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Motivasi (X2) dan variabel Efektivitas Organisasi (Y) adalah positif dengan nilai 0,674. Ini memperlihatkan ada hubungan positif antara variabel Motivasi (X2) dan Efektivitas Organisasi (Y). Nilai signifikansi yang didapat yakni 0,000, < 0,05, sehingga dapat dikatakan signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan data yang disebutkan di atas, terdapat korelasi positif signifikan antara motivasi dan efektivitas organisasi,

yang berarti bahwa semakin termotivasi suatu organisasi, semakin sukses organisasi tersebut. Hal ini menyoroti betapa pentingnya meningkatkan komponen motivasi. Kebutuhan pegawai Disdukcapil Kabupaten Wonogiri, seperti kebutuhan fisik, rasa aman, penghargaan, sosial, serta aktualisasi diri, perlu dipenuhi. Dalam keberjalanann, Disdukcapil Kabupaten Wonogiri telah berhasil menjalankan berbagai upaya untuk memenuhi kebutuhan motivasi pegawainya dengan baik

Pegawai Disdukcapil Kab. Wonogiri merasa terpenuhinya pemberian gaji dan tunjangannya dengan baik. Selain itu, pegawai Disdukcapil Kab. Wonogiri juga dapat dengan baik pegawai merasa tertarik dan tertantang dengan pekerjaan yang diberikan serta pegawai telah mengerahkan seluruh kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensi yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaan. Disdukcapil Kabupaten Wonogiri juga harus memberikan apresiasi/penghormatan kepada pegawai yang mendapat prestasi. Peningkatan motivasi akan memberi dampak pada peningkatan efektivitas organisasi, sebab semakin tinggi motivasi, semakin efektif pula kinerja organisasi.



## Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Efektivitas Organisasi

Tabel 1.3 Pengujian Hipotesis X1 dan X2 terhadap Y

| Test Statistics                         |        |
|-----------------------------------------|--------|
| N                                       | 60     |
| Kendall's W <sup>a</sup>                | .352   |
| Chi-Square                              | 42.269 |
| df                                      | 2      |
| Asymp. Sig.                             | .000   |
| a. Kendall's Coefficient of Concordance |        |

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 1.3, uji hipotesis X1 dan X2 terhadap Y melalui uji Konkordansi Kendal W menunjukkan bahwasanya variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersamaan mempunyai korelasi yang kuat dengan Efektivitas Organisasi (Y), dengan nilai koefisien 0,482. Nilai signifikansi yang didapat yakni 0,000, berarti signifikan (kurang dari 0,05). Nilai Chi-Square Hitung 42,269 > nilai Chi-Square Tabel senilai 5,591 pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu, H3 diterima dan H0 ditolak. Temuan ini selaras dengan pendapat Moore (Sutarto, 1991) yang menyatakan bahwasanya kepemimpinan dan motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi.

Temuan analisis sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki hubungan positif

dengan efektivitas organisasi, yang berarti bahwa semakin termotivasi dan dipimpin dengan baik suatu organisasi, semakin sukses pula organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut perlu ditingkatkan secara signifikan. Di konteks ini, faktor kepemimpinan dan motivasi menjadi 2 aspek penting yang mendapat perhatian khusus dari Disdukcapil Kabupaten Wonogiri untuk mendukung tercapainya efektivitas organisasi di instansi tersebut.

Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Wonogiri telah menjalankan empat fungsi kepemimpinan menurut Thoha (2010), yaitu sebagai inovator, komunikator, motivator, dan kontroler dengan baik. Meskipun demikian, masih ada ruang untuk peningkatan agar kinerja organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri dapat menjadi lebih optimal. Jika fungsi kepemimpinan ini terus diperbaiki dan dijalankan dengan efektif, maka hal ini akan berdampak positif terhadap pegawai, yang cenderung akan meniru sikap dan perilaku pimpinan mereka.

Pimpinan di tingkat yang lebih rendah, seperti kepala seksi dan kepala bagian, akan mengikuti contoh fungsi kepemimpinan yang diterapkan Kepala Dinas, sehingga budaya kerja yang positif dapat terbentuk di Disdukcapil Kabupaten Wonogiri. Selain itu, motivasi pegawai juga

tinggi karena terpenuhinya berbagai kebutuhan mereka, yaitu kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri. Dengan pengelolaan kepemimpinan dan motivasi yang baik di Disdukcapil Kabupaten Wonogiri, efektivitas organisasi pun turut meningkat.

### Koefisien Determinasi

Tabel 1.4 Koefisien Determinasi

| Model Summary                                           |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                       | .848 <sup>a</sup> | .718     | .709              | 2.901                      |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan |                   |          |                   |                            |

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berlandaskan tabel 1.4, nilai adjusted R Square yang diperoleh yakni 0,709 atau 70,9%. Ini memperlihatkan bahwasanya variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersamaan memberi kontribusi sebesar 70,9% terhadap variabel Efektivitas Organisasi (Y), sementara 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut teori Moore (Sutarto, 1991:45), faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi meliputi unit kerja, rentang kontrol, kontrol, kepemimpinan, pendelegasian wewenang, ide-ide bawahan, motivasi, serta spesialisasi. Namun, dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan dan motivasi memberikan

kontribusi yang sangat signifikan, yaitu 70,9%, sementara faktor-faktor lain seperti unit kerja, rentang kontrol, pendelegasian wewenang, ide bawahan, dan spesialisasi hanya berkontribusi 29,1% terhadap efektivitas organisasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Efektivitas Organisasi (Y) menunjukkan nilai positif senilai 0,578 dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 di taraf signifikansi 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan (X1) mempunyai hubungan positif signifikan terhadap efektivitas organisasi (Y) Disdukcapil Kabupaten Wonogiri. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan, begitu pula efektivitas organisasi. Meskipun sebagian besar indikator menunjukkan kategori “Sangat Tepat,” masih ada beberapa indikator yang berada pada kategori “Tepat,” sehingga perbaikan tetap diperlukan, terutama pada indikator fungsi kepemimpinan sebagai

inovator. Pimpinan perlu lebih berani mengambil risiko untuk menginspirasi dan menciptakan gagasan baru serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi.

2. Koefisien korelasi antara variabel Motivasi (X2) dan Efektivitas Organisasi (Y) juga menunjukkan nilai positif senilai 0,674 dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 di taraf signifikansi 5%. Motivasi (X2) mempunyai hubungan positif signifikan terhadap efektivitas organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri. Semakin tinggi motivasi, semakin baik pula efektivitas organisasi. Meskipun sebagian besar indikator berada pada kategori "Sangat Tepat" dan "Tepat," dengan nilai yang bervariasi, perbaikan tetap diperlukan, khususnya pada indikator kebutuhan sosial. Diperlukan apresiasi dari pimpinan dan rekan-rekan pegawai terhadap prestasi yang dicapai oleh pegawai untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.
3. Secara simultan, variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) menunjukkan korelasi dengan Efektivitas Organisasi (Y) dengan koefisien sebesar 0,482, yang

masuk dalam kategori kuat. Nilai signifikansi yang didapat yakni  $0,00 < 0,05$ , menunjukkan hubungan yang signifikan. Nilai Chi-Square Hitung 42,269,  $>$  nilai Chi-Square Tabel yang senilai 5,591 pada taraf signifikansi 5%, yang menegaskan bahwasanya kepemimpinan dan motivasi memberi pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Berdasarkan perhitungan statistik, nilai R Square yang didapat senilai 0,709 atau 70,9%, menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi sebesar 70,9% terhadap variabel Efektivitas Organisasi, sementara sisanya, yaitu 29,1%, dipengaruhi faktor lain.

### **Saran**

Berdasarkan pemaparan kesimpulan di atas dapat direkomendasikan saran sebagai berikut:

1. Meskipun variabel tersebut sudah mencapai skala "Sangat Tepat", masih terdapat beberapa indikator dalam efektivitas organisasi yang perlu ditingkatkan. Salah satu contohnya adalah indikator kepuasan kerja yang menunjukkan nilai terendah, sehingga diperlukan langkah perbaikan, seperti memberi

penghargaan ke pegawai terbaik melalui program "Staff of the Month" yang dapat dilihat oleh banyak orang. Dengan cara ini, diharapkan dapat memberi dorongan motivasi ke pegawai untuk lebih mencintai pekerjaannya dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja mereka.

2. Masih adanya beberapa indikator pada variabel kepemimpinan yang perlu diperbaiki untuk mendukung efektivitas organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri. Indikator terendah pada variabel ini terletak pada fungsi kepemimpinan sebagai inovator. Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Wonogiri perlu lebih berani mengambil risiko dan juga harus lebih aktif dalam mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, menciptakan solusi baru, dan memotivasi mereka untuk berkolaborasi. Selain itu, pemimpin juga harus berfokus pada peningkatan kreativitas pegawai agar tercipta berbagai inovasi baru.
3. Variabel motivasi masih terdapat hal yang perlu ditingkatkan. Pegawai Disdukcapil Kabupaten Wonogiri perlu diberikan penghormatan atau apresiasi terhadap prestasi yang diraihinya. Jika para pegawai diberikan

penghormatan atau apresiasi atas prestasinya maka pegawai merasa terpenuhi kebutuhan sosialnya

4. Secara simultan kedua variabel X yaitu kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi dan memiliki hubungan terhadap efektivitas organisasi, pengaruh yang diberikan cukup signifikan yaitu sebesar 70,9%, sehingga terdapat 29,1% yang merupakan pengaruh dari variabel lain. Peneliti menyarankan Disdukcapil Kabupaten Wonogiri guna mengidentifikasi faktor lain yang dapat memengaruhi efektivitas organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri. Jika faktor-faktor lain tersebut berhasil diketahui Disdukcapil Kabupaten Wonogiri dapat memulai memperbaiki atau meningkatkan aspek-aspek tersebut agar efektivitas organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal

- Almustofa, R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Universitas Diponegoro*.
- Alodya Ann Gita Alfa. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen Dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square. *Universitas Pendidikan*

- Arifin, A. F., & Yuniningsih, T. (2019). Efektivitas Organisasi Badan Promosi Pariwisata Kota Semarang (Bp2Ks). *Journal of Public Policy and ...*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/23701>
- Fatah, A. N., & Yuniningsih, T. (2019). Efektivitas Organisasi Badan Promosi Pariwisata Daerah Surakarta (Bppds). *Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*, 53(9), 1689–1699.
- Gochhayat, J., Giri, V. N., & Suar, D. (2017). Influence of Organizational Culture on Organizational Effectiveness: The Mediating Role of Organizational Communication. *Global Business Review*, 18(3), 691–702. <https://doi.org/10.1177/0972150917692185>
- Hosnawati, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian IlmuAkuntansi*, 4(3).
- Julie Langer dan Kelly Leroux. (2017). Developmental Culture & Effectiveness in Nonprofit Organization. *Sage*, 48(1).
- King C.T. Duho dan Joseph M. Onumah. (2020). Determinants and Convergence of Government Effectiveness in Africa and Asia. *Asia-Pacific*, 23(2).
- Raina, A. D., & Shahnawaz, M. G. (2017). Organizational Effectiveness in Banks and Insurance Companies: A Comparative Study of Public and Private Sectors. *The IUP Journal of*
- Syamsudin, I. (2021). Efektivitas Organisasi Dinas Pendapatan Daerah ( Dispenda ) Kota Palembang. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 6(1).
- Toad, V. S., Rares, J. J., & Pombengi, J. D. (2018). *Efektivitas Organisasi Pemerintah Kecamatan Wanea Kota Manado*.
- Umangsaji, M. K., Dengo, S., & Londa, V. Y. (2020). Efektivitas Organisasi Pemerintah Kecamatan Mangoli Timur Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Willems, J. (2016). Organizational Effectiveness Reputation in the Nonprofit Sector. *Public Performance & Management Review*, 39(2), 476–497.
- Buku**
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Anggara, S. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. CV. PUSTAKA SETIA.
- Atas, P., Menteri, P., Negeri, D., & Tahun, N. (2007). *Menteri dalam negeri republik indonesia*. 1–13.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ERLANGGA.
- Daft. (2010). *Era Baru Manajemen. Jilid 1* (Edisi ke S).
- Donovan, F., & Jackson, A. C. (2013). *Managing Human service organizations*. Prentice Hall Inc.
- Edison, Emron. Yohny anwar, I. komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghofur, N. (2014). *Manajemen Publik Pada Pemerintahan*. Bumi Angkasa.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2011). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Bina Rupa Aksara.
- Gie, T. L. (1991). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Gulo, W. (2002). *Metode Penelitian*. PT. Grasindo.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE.
- Harahap, S. S. (2016). *Analisis Kritis Laporan Keuangan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Henry, N. (1988). *Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan* (Luciana D. Lontoh (ed.)). Rajawali.
- Keban, Y. T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori, dan Isu* (Edisi Ketu). GAVA MEDIA.
- Makmur. (2015). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Refika Aditama.
- Mardiasmo. (2004). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. (Andi (ed.)).
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Gadjah Mada University Press.
- Nigro, F. A., & Nigro, Lloyd A. (1999). *Administrasi Publik*. Rineka Cipta.
- Osborne, D., & Plastrik, P. (2000). *Memangkas Birokrasi*. PPM.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Pfiffner, & Presthus. (1997). *Public Administration*. The Ronald Press Company.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Prenhallindo.
- S.P,Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Siswanto, H. . (2005). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Siyoto, . Sandu dan. Ali. Sodik. (2015). *Dasar. Metodologi. Penelitian. Literasi Media* Publishing.
- Steers, R. (2005). *Efektivitas Organisasi (Kaidah Peri Laku*. ERLANGGA.
- Steers, R. M. (1995). *Efektivitas Organisasi (terjemah H. Pujaatmaja)*. ERLANGGA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sukardi. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan(Kompetensi dan Praktiknya)*. Bumi Aksara.
- Sutarto. (1991). *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Thoha, M. (2010). *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Torang, S. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah**
- Indonesia, P. R. (2006). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23

Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan.

Indonesia, P. R. (2009). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Indonesia, P. R. (2013). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013 Tentang Administrasi Kependudukan.

Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri

Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 89 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri

Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 110 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Disdukcapil

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah