

Analisis hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada lembaga pemasyarakatan klas II-A Bogor

Pohan, Susi Andriany, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=108465&lokasi=lokal>

Abstrak

Latar belakang pemilihan judul diatas didasarkan pada fenomena empiris dan teoritis, dimana pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Bogor diindikasikan bahwa pegawainya bermotivasi rendah dan sebagai penyebab rendahnya motivasi kerja adalah proses kepemimpinan dan kondisi budaya organisasi yang kurang kondusif, lokasi penelitian dilakukan pada kantor Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Bogor.

Beranjak dari latar belakang tersebut diatas rumusan masalah yang dikemukakan adalah :

- (1) Bagaimanakah karakteristik dan gaya kepemimpinan yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Bogor,
- (2) Bagaimanakah kondisi budaya organisasi yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Bogor,
- (3) Bagaimanakah hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai,
- (4) Bagaimanakah hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pegawai, (5) Bagaimanakah hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan motivasi kerja pegawai.

Secara Teoritik, untuk mencari jawaban pada rumusan masalah tersebut maka dibuat kerangka berfikir yang melandasi pemikiran yaitu teori kepemimpinan (Wirawan), konsep budaya organisasi (Hofstede) dan teori motivasi (Siagian). Teori Kepemimpinan, konsep budaya organisasi dan teori motivasi tersebut bertujuan untuk menjelaskan pemahaman mengenai variabel penelitian, merumuskan indikator-indikator variabel penelitian dan merumuskan kerangka berfikir hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan motivasi kerja.

Secara Empiris, untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah dibuktikan melalui penelitian dengan menggunakan metode penelitian yang mengarah pada metode Deskriptif dan Stalistik Non Parametris (Korelasi Spearman Rank). Penelitian dilakukan dengan pengumpulan data melalui kuesioner dengan tehnik sampling yaitu Proportionate Stratified Random Sampling, dengan penentuan jumlah sampel menggunakan kriteria yang diberikan pada tabel Krejcie dan Morgan.

Indikator yang bermasalah hingga berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Bogor, yaitu : (1) Gaya kepemimpinan dalam hal penekanan kreatifitas bawahan, (2) Gaya kepemimpinan untuk selalu mengajak bawahan kearah impian bersama (visi) organisasi dan selalu memberikan petunjuk bagaimana caranya visi tersebut dapat dicapai, (3) Gaya kepemimpinan untuk menerapkan kepatuhan kepada bawahan dalam pekerjaan tertentu dan harus segera diselesaikan, (4) Gaya kepemimpinan untuk memberikan motivasi dan membantu bawahannya mengidentifikasi tujuan secara jelas, (5) Rencana strategis dalam rangka menciptakan inovasi yang dilakukan pimpinan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat nilai persetujuan indikator budaya organisasi yang dikategorikan rendah dan pernyataan tersebut merupakan indikator yang bermasalah hingga berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasayarakatan Klas I I A Bogor, yaitu : (1) Nilai pekerjaan yang menantang serta dapat memberikan kebanggaan dan kepuasan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas, (2) Nilai pekerjaan yang menggunakan ketrampilan sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan, (3) Pemberian kesempatan untuk maju dan mendapat kedudukan yang lebih tinggi, (4) Nilai budaya organisasi dalam hubungan yang akrab dengan pimpinan, (5) Pendapatan yang tinggi berdasarkan hasil kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat nilai persetujuan indikator motivasi yang dikategorikan rendah dan pernyataan tersebut merupakan indikator yang bermasalah hingga berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasayarakatan Klas II A Bogor dan perlu mendapat perhatian, yaitu : (1) Kepuasan ditinjau dari kebijakan/policy management organisasi, (2) Kepuasan ditinjau dari sarana dan prasarana kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan tugas, (3) Kepuasan ditinjau dari penghasilan, (4) Kepuasan kerja ditinjau dari kesempatan tumbuh dan berkembang melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan, (5) Situasi dan kondisi kerja berkaitan dengan kepemimpinan dan management organisasi.

Tingkat hubungan antar variabel penelitian didapat basil sebagai berikut :

- (1) Variabel kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja pegawai, artinya hubungan keduanya konsisten, apabila proses kepemimpinan ditingkatkan akan berdampak meningkatkan motivasi kerja pegawai,
- (2) Variabel budaya organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja pegawai, artinya hubungan keduanya konsisten, apabila kondisi budaya organisasi diperbaiki maka akan berdampak meningkatkan motivasi kerja pegawai, (3) Variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai, artinya kontribusi kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mempengaruhi motivasi adalah cukup besar.

Atas dasar hasil penelitian tersebut diatas, maka disarankan untuk meningkatkan atau memperbaiki kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai terutama pada indikator yang bermasalah. Untuk itu dengan meningkatkan /memperbaiki kepemimpinan dan budaya organisasi akan cukup besar pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

The background of the research is based on the empirical and theoretical phenomena that in the 11A Class Correctional Institutional Institution Bogor, there is an indication of low level of job satisfaction among the employee. This condition is caused by the culture of organization and leadership which is not conducive.

Base on that background, research questions in this research are: 1) how is the characteristic and style of leadership in the institution; 2) how is the condition of culture of organization in the institution; 3) how is the relation of leadership and employee's motivation of work; 4) how is the relation of culture of organization and motivation of work; and 5) how is the relation of leadership and motivation of work concurrently with employee's motivation of work.

As a Theoretical, to find out the answer in these problem, it should be a way of thing to make a good

thinking there are : Theory of leadership (Wirawan), Organizational culture konsep (Hofstede) dan the theory of motivation (Siagian). Theory of leadership, organizational culture konsep and the theory of motivation have a good reason to describe the understanding about variables of research, to abbreviate the variables of research indicators, and to abbreviate the way of think relationship between leadership and organizational culture with the motivation of work.

As an Empirical, to get the answer for these problem, it's need a research evidence with the method of research which direct to descriptive method with the analysis data technique as a descriptive and Non Parametric Statistic(Spearman Rank correlation). This research do it by collecting data and use a quisioner with Proportionate Stratified Random Sampling, and use a act of determining sampling with Krejcie and Morgans table of work. They are 1) value of work that is challenging and give satisfaction and for employee to do their job; 2) value of work which needs special skill; 3) opportunity to advance and be promoted to higher position; 4) culture of organization in term of personal relation with supervisor, 5) high income equal with the outcome.

The result shows that there is value of indicator on motivation that is indicated low and it can be forceful indicators to decrease motivation. They are 1) satisfaction in term of policy of management; 2) satisfaction in term of facilities to support the job; 3) satisfaction in term of income; 4) satisfaction in term of opportunity to step forward through education and training; 5) situation and condition of work relate to leadership and management of organization.

Degree of relation between variables is measured as 1) variable of leadership has positive and significant relation with motivation of work, it means that their relation is consistent and if it is improved the motivation of work will also improve; 2) variable of culture of organization has positive and significant relation with motivation of work, it means that their relation is consistent and if the culture of organization is improved the motivation of work will also improve; 3) variables of leadership and culture of organization concurrently have positive and significant relation with motivation of work, it means that contribution of both variables on motivation of work is fairly large.

Base on that result, it is suggested to improve leadership, culture of organization and motivation of work especially on problematic indicators. By improving leadership and culture of organization, motivation of work will be influenced.