

Analisis pengaruh budaya organisasi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jendral Imigrasi

Anton Helistiawan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=119801&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi. Dengan menggunakan pengukuran kompetensi dari Lyne Spencer dan Signe M Spencer (1993), kepemimpinan dari Chapman dan Etzione, serta budaya organisasi dari Stephen Robbins (2001). Metode yang digunakan adalah diskriptif analisis dengan responden sebanyak 100 orang. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan dianalisis menggunakan SPSS 11,5 Windows.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa : 1. variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dimana dengan nilai 66,6%, 2. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja sebesar 66,5%, 3. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja sebesar 45,3% dan 4. Terdapat pengaruh antara Kompetensi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja sebesar 60,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi dapat memberikan kontribusi sebesar 60,8% terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 39,2% merupakan pengaruh dari faktor lain.

Kesimpulan dari penelitian ini diketahui bahwa kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai namun disamping itu masih terdapat kelemahan-kelemahan.

Saran yang dapat diberikan adalah dengan melakukan perbaikan dan peningkatan guna mengoptimalkan terhadap hal-hal yang dirasakan masih kurang baik dari variabel kompetensi, kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam hubungan dengan kinerja pegawai maupun dari variabel kinerja pegawai itu sendiri.

<hr>

This research is conducted to know how far the influence of competence, leadership and organizational culture factors to the staff's performance at Directorate General of Immigration. The research is utilising the competence measurement from Lyne Spencer and Signe M Spencer (1993), leadership from Chapman and Etzione, and organizational culture from Stephen Robbins (2001). The method that had been used is the descriptive analytical accompanied with 100 samples. The data was collected through questioners and the analysis was processed by SPSS 11, 5 Windows.

From the research results, it could be concluded that: 1. Competence variable has the influence to the staff's performance for 66, 6%, 2. Leadership variant has a strong correlation to the staff's performance is up to 66, 5%. 3. The organisational culture variant also has a strong and positive correlation with the performance is up to 45, 3% from the respondents. 4. From this research it could be concluded that competence, leadership

and organisational culture factors may influence up to 60,8% to the staff's working performance and the other 39,2% is merely another factors.

This research concludes that competence, leadership and organisational culture whether as an independent or a combination factors clearly has a significant contribution to the staff's performance although they also has a number of limitations.

The research suggests therefore that the organization should increase the element that could support the development of competence, leadership and organizational culture variable within the context of its relation with the staff's performance and the variable of staff's performance itself.