

Hubungan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengelola Pendapatan Dinas (UPTD-PPD) Cikande Serang Banten

Subur, Edi Mulyadi, Suhaya, *Erialdy
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118
E-mail Corespondent : erialdy@unis.ac.id

Abstract

This study aims to determine the relationship of leadership with employee work motivation. Knowing the relationship between organizational culture and employee work motivation. Knowing the relationship of leadership and organizational culture together with employee work motivation. The sample size was 48 employees at UPTD-PPD Cikande Serang Banten. Taken proportionally from a population of 95 employees. Data collection was carried out by distributing a Likert scale questionnaire. This research was conducted from February to July 2020. Data analysis was performed by survey method with quantitative approaches to regression and correlation techniques. The results showed: (1) There was a significant positive relationship of leadership with employee work motivation of 0.397 with a contribution of 15.7%., Confirmed by the t test = 2.929 > 2.021. and Sig = 0.005 < 0.05. (2) There is a significant positive relationship between organizational culture and employee work motivation of 0.545 with a contribution rate of 22.6%, corroborated by t test = 5.525 > 2.021 and Sig = 0.001 < 0.05 (3) There is a significant positive relationship between leadership and organizational culture together by 0.545 with a contribution of 29.7%, strengthened by the F test = 9.511 > 3.09 and Sig = 0.000 < 0.05. Based on data from the results of hypothesis testing, it can be concluded that leadership and organizational culture both individually and together have a significant positive relationship, and make a large contribution to the work motivation of employees at UPTD-PPD Cikande Serang Banten.

Keywords: Leadership, Organizational Culture and Work Motivation of Employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai . Mengetahui hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja pegawai. Mengetahui hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama sama motivasi kerja pegawai. Besar sampel adalah 48 pegawai di UPTD-PPD Cikande Serang Banten. Diambil secara proporsional dari populasi sebanyak 95 pegawai. Pengumpulan data dilaksanakan dengan penyebaran angket skala *Likert*. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Pebruari sampai dengan Juli 2020. Analisis data dilakukan dengan metode survey dengan pendekatan kuantitatif teknik regresi dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat hubungan positif signifikan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai sebesar 0,397 dengan besar kontribusi 15,7%., dikuatkan oleh uji $t=2,929>2,021$. dan nilai $Sig=0,005<0,05$. (2) Terdapat hubungan positif signifikan budaya organisasi dengan motivasi kerja pegawai sebesar 0,545 dengan besar kontribusi 22,6%, dikuatkan oleh uji $t=5,525>2,021$ dan nilai $Sig=0,001<0,05$ (3) Terdapat hubungan positif signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama sebesar 0,545 dengan besar kontribusi 29,7%, dikuatkan oleh uji $F=9,511>3,09$ dan nilai $Sig=0,000<0,05$. Berdasarkan data hasil uji hipotesis dapat

disimpulkan kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara sendiri maupun bersama-sama terdapat hubungan positif signifikan, dan memberikan kontribusi cukup besar terhadap motivasi kerja pegawai di UPTD-PPD Cikande Serang Banten.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai

A. Pendahuluan

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset terpenting bagi organisasi pemerintahan untuk melaksanakan berbagai kebijakan dan operasional pemerintahan guna mencapai tujuan yang sudah dirumuskan dalam visi misi pemerintahan, terutama dalam mewujudkan suatu pemerintahan yang bersih (*good governance*) yang ditandai semakin baiknya dalam memberikan pelayanan publik. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi prestasi kerja organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan (Pandji Anoraga, 2004). *Leadership can improve work dynamics and create a conducive atmosphere in the work environment* (Erialdy et al., 2020). *Leadership involves a set of interpersonal influence processes. The processes are aimed at motivating sub-ordinates, creating a vision for the future, and developing strategies for achieving goals* (Sweeney dan McFarlin). Budaya organisasi menjadi bagian dari teori komunikasi yang meliputi sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. (Moeljono. 2005), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang dapat membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins PS, 2003).

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang akan membentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja (Mangkunegara, 2011), motivasi menjadi pendorong karyawan untuk bekerja dengan segiat-giatnya (Manullang dalam Rachmi Yulianti, 2014). Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi)(Mangkunegara, 2011).

Berdasar hasil pengamatan peneliti di lingkungan UPTD-PPD Cikande ditemukan gejala-gejala yang mengimplikasikan rendahnya tingkat motivasi kerja, antara lain, kemauan dan kesungguhan kerja pegawai masih rendah yang ditandai dengan kebiasaan pegawai yang terlambat hadir di kantor dan belum memenuhi jadwal kehadiran yang telah ditentukan, masih adanya pegawai yang kurang bergairah dan semangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai belum efektif, sering tidak ada ditempat saat waktu kerja masih berlangsung atau sering pulang sebelum waktunya, masih rendahnya ketegasan pimpinan terhadap rendahnya kinerja pegawai, kurang optimalnya

komando dan koordinasi antara pimpinan dan pegawai serta sebagai pegawai mempunyai kinerja yang bagus dalam melaksanakan pelayanan, hanya ketika pimpinan berada di kantor.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, perlu dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai, hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja pegawai dan hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor UPTD-PPD Cikande Kabupaten Serang Provinsi Banten. Dengan harapan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pemecahan masalah tentang motivasi kerja pegawai dan menjadi tambahan ilmu pengetahuan khususnya bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia.

B. Metode

Metode survey dengan pendekatan analisis regresi berganda digunakan peneliti dalam menganalisis penelitian ini. Populasi target adalah seluruh pegawai aktif di UPTD-PPD Cikande Serang Propinsi Banten dengan jumlah 95 pegawai. Dari 95 pegawai itu di diketuai satu orang sebagai Kepala dan membawahi 3 kelompok besar sesuai tugas dan fungsinya, yaitu: (1) Kasubag TU (Bendahara, pengarsipan, skuiriti, pembantu umum) berjumlah 45 pegawai. (2) Kasie pendataan dan penetapan berjumlah 20 pegawai. (3) Kasie Penagihan dan Penerimaan berjumlah 30 pegawai.

Penarikan sampel (n) dari populasi terjangkau digunakan rumus *Slovin*: $n = \frac{N}{1 + N(0,1)^2}$ +1 sehingga hasilnya didapat 48 responden. Selanjutnya setiap anggota sampel (responden) diperlakukan dengan cara *proportional probability* dari masing sub bagian dari populasi. Penjaringan data menggunakan angket tehnik sekala Likert unuk variabel sekala 1-5 digunakan untuk menjaring data bagi variabel independen kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dan variabel dependen motivasi kerja pegawai (Y).

Analisis data menggunakan teknik regresi berganda, untuk mengetahui besar pengaruh X_1 dan X_2 secara parsial terhadap Y dan juga mengetahui secara simultan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y . Sedangkan untuk mengetahui signifikan korelasi tersebut menggunakan uji t signifikansi. Besarnya kontribusi X terhadap Y secara parsial dan simultan menggunakan uji Koepefiansi Diterminasi (KD).

C. Hasil dan Pembahasan

Analisis data hasil penelitian dan pembahasan pengaruh variable X terhadap Y , berdasar pada hipotesisnya sebagai berikut:

1. Hubungan Kepemimpinan (X_1) dengan Motivasi Kerja Pegawai (Y) di UPTD-PPD Cikande Serang Banten

Pada hipotesis 1 ini untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan serta berapa besar kekuatan hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di UPTD-PPD Cikande Serang.

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi nilai korelasi variable X_1 dengan Y sebesar 0,397

berda pada posisi di antara interval korelasi 0,30 - 0,499. Dengan demikian dapat diinterpretasikan korelasi variable kepemimpinan (X_1) dengan variable motivasi kerja pegawai (Y) di UPT –PPD Cikande Serang tergolong rendah. Besarnya kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap motivasi kerja, diketahui dari nilai koefisiensi diterminasi pada kolom R Square sebesar 0,397 atau 15,7% . Artinya Kepemimpinan berkontribusi hanya 15,7% terhadap motivasi kerja pegawai, dan sisanya 84,3 % dipengaruhi oleh variabel lain anantara lain insentif, pembinaan pegawai dll.

Berbeda dengan hasil penelitian dari Tati Nurhayati (2019) yang menempatkan kepemimpinan sebagai variable independen (X_1) memberikan kontribusi sebesar 38,8% terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Larangan Timur, perbedaan ini terjadi karena adanya perbedaan lingkungan gaya kepemimpinan. Hal ini selaras dengan pendapat Manullang dalam Rachmi Yulianti (2014), bahwa motivasi adalah daya penggerak/perangsang yang mendorong karyawan/pegawai untuk bekerja segiat-giatnya.

Berdasarkan pembahasan ini dapat diinterpretasikan kontribusi kepemimpinan di UPTD – PPD Cikande Serang masih rendah dalam memacu motivasi kerja pegawai. Karenanya perlu ditingkatkan kembali agar para pegawai terus termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Mengutip pendapat House & Mitchell dalam (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2000), pemimpin harus menyiapkan jenis dan macam penghargaan bagi para pegawainya, juga dapat mengarahkan dan melatih bagaimana cara meraih penghargaan tersebut.

2. Hubungan Budaya Organisasi (X_2) dengan Motivasi Kerja Pegawai (Y) di UPTD-PPD Cikande Serang Banten

Pada hipotesis 2 ini untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan serta berapa besar kekuatan hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pegawai di UPTD-PPD Cikande Serang.

Didapat nilai *Person Coretation* (r_{hitung}) sebesar 0,467. Dan nilai Sig sebesar 0,001. Untuk hubungan variable organisasi budaya (X_2) dengan variabel motivasi kerja pegawai (Y). Jika melihat pada intepretasi korelasi dari Sugiono (2007), maka nilai korelasi sebesar 0,467 berda pada posisi di antara interval korelasi 0,40 -0,599 . Dengan demikian dapat dapat diinterpretasikan korelasi Budaya Organisasi (X_1) dengan variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) di UPTD-PPD Cikande Serang tergolong sedang.

Untuk nilai koefisiensi diterminasi pada kolom R Square (varia 4.14) didapat 0,467 atau 22,6% . Hal ini menjelaskan bahwa 22,6% variable budaya organisasi berkontribusi sebesar 13,6% untuk motivasi kerja pegawai, dan sisanya 77,4 % . Hal ini dijelaskan pula (varia 4.18) dengan nilai t_{hitung} 3,668 > dengan nilai t_{tabel} 2,021 ($n-3$, $\alpha=0,05$). Dan juga diperkuat oleh nilai Sig 0,001 < 0,05, hal ini menunjukkan terdapat korelasi positif dan signifikan budaya organisasi dengan motifasi kerja pegawai.

Hal ini dijelaskan pula dalam hasil penelitian Munawaroh yang berjudul Hubungan

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di SDN Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. Hasilnya menunjukkan, terdapat hubungan positif signifikan sebesar sebesar 0,148 dan 14,8% terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.

Melihat kontribusi yang masih rendah oleh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di UPTD-PPD Cikande Serang masih diperlukan adanya kebaruan dalam iklim organisasinya. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan budaya organisasi yang kondusif diperlukan adanya pengarahan, integrasi, dukungan manajemen kontrol. Menurut Mangkunegara (2011) motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh eksternal, faktor eksternal dipengaruhi pada situasi dan kondisi dimana seseorang bekerja.

Dalam melihat keadaan ini sebaiknya kita ambil apa yang dikatakan oleh Robbins (2001) menjelaskan bahwa, karakteristik primer suatu budaya suatu organisasi tumbuh kembang dengan sehat apabila ada: (1) kecepatan dan ketepatan pengambilan resiko, yang dapat mendorong pegawai untuk berinovatif dalam berkarya. (2) Perhatian, pegawai diminta menunukkan prestasi kerja yang terbaik untuk pelayanan yang optimal.

3. Hubungan Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dengan Motivasi Kerja Pegawai (Y) di UPTD-PPD Cikande Serang Banten

Pada hipotesis 3 penelitian ini untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan variable kepemimpinan (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) secara simultan dengan motivasi kerja pegawai (Y) di UPTD-PPD Cikande Serang.

Berdasarkan pada hasil uji korelasi diketahui nilai koefisien determinasi pada kolom R (koefisien korelasi) positif 0,545. Berada pada posisi antara 0,40 – 0,599 dengan katagori sedang. Dari angka koefisien determinasi pada kolom R Square = 0,297 atau 29,7%. Hal ini menjelaskan bahwa angka R Square didapat 0,297 atau 29,7%. Hal ini menjelaskan bahwa variable kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 29,7 % terhadap motivasi kerja pegawai, dan sisanya 70,3,2 % dipengaruhi oleh variabel lain, antara lain insentif, tunjangan kineja, pembinaan pegawai dan lain sebagainya..

Selanjutnya (Garia 4.17) diperoleh nilai $F_{hitung} = 9,511$, dan Nilai F_{tabel} untuk dk penyebut ($k-1$) dan dk pembilang ($n-k$) atau (3-1) dan (48-3) dan Sig 0,05 didapat 3,09. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($9,511 > 3,09$). Selanjutnya jika kita melihat kolom Sig didapat nilai $0,000 < 0,05$. Diperkuat oleh (Garia 4.18) didapat $F_{hitung} = 3,99 > 2,012$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan motivasi kerja pegawai. Hasil ini diperkuat hasil penelitian Sari Wijayanti (2012). Dengan judul Hasilnya adalah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 67,4.

Melihat masih belum optimalnya kontribusi kepemimpinan dan juga budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di UPTD – PPD Cikande Serang. Agar ada pembaharuan kiranya perlu memperhatikan pendapat ahli. Mengutip pendapat Mulyasa (2005) bahwa, kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi bawahan (anggota/pegawai) untuk diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi. Diperkuat oleh Yukl (2010) yang mengatakan bahwa, pemimpin memposisikan dirinya sebagai *whistle blower* dalam hal mengawasi kosep dan memotivasi bawahan dalam rangka menjalankan program dan misi organisasi, menurutnya pula pemimpin itu adalah lokomotifnya dari sebuah organisasi. Alangkah baiknya jika setiap organisai/instansi yang bergerak dalam pelayanan masyarakat untuk megedepankan apa yang telah di amanatkan dalam pasal 15 UU Pelayanan Publik. Butir – butir ata tersebut adalah: (1) Menyediakan sarana, prasarana dan/atau fasilitas pelayanan yang mendukung terciptanya iklim pelayanan yang memadai; (2) Memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan asas penyelenggaraan pelayanan; (3) Melaksanakan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan.

D. Kesimpulan

Ada hubungan positif dan signifikan secara varsial antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di UPTD-PPD Serang Banten, dengan nilai korelasi positif 0,397 memiliki hubungan sedang, dan nilai Sig = 0,005 < 0,05 dan thitung = 2,929 > ttabel = 2,012 hasilnya signifikan. Artinya kepemimpinan yang diukur berdasarkan indikator; kemampuan berkomunikasi, mengambil keputusan dan mengendalikan emosional menunjukkan adanya keterkaitan dengan peningkatan motivasi kerja pegawai.

Ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasai dengan motivasi kerja pegawai di UPTD-PPD Cikande Serang Banten, dengan nilai korelasi positif 0,467 memiliki hubungan sedang, dan nilai Sig = 0,001 < 0,00, dan nilai thitung = 3,668 > ttabel = 2,012 hasilnya signifikan. Artinya budaya organisasi yang diukur berdasarkan indikator; profesionalitas pegawai, keterbukaan antar pegawai dan integritas pegawai menunjukkan adanya keterkaitan dengan peningkatan motivasi kerja pegawai. Semakin kodusif organisasi budaya maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. akan tinggi.

Ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan dengan motivasi kerja pegawai di UPTD-PPD Cikande Serang Banten, dengan nilai korelasi positif 0,545 memiliki hubungan sedang, dan nilai Sig = 0,001 < 0,00, dan nilai $F_{hitung} = 9,511 > F_{tabel} = 3,09$ hasilnya signifikan. Artinya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki kontribusi dengan motivasi pegawai, meskipun hasil penelitian ini belum tercapai secara maksimal.

Referensi

A. M., Sardiman. 2007. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

- Budi Wibowo, Udik, 2011, Teori Kepemimpinan, 2011, Makalah disampaikan pada Pembekalan Ujian Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta, 14 Juni, Yogyakarta:
- David, Fred R. 2004, Strategi, Konsep. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.
- Donnelly, Gibson. 1996. Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga.
- Effendi Sofian dan Singarimbun Masri. 2008. Metode Penelitian Survei. Jakarta.
- Erialdy, E., Sutarman, S., Mulyanto, A. I., & Prastowo, S. L. (2020). Implementation of work rotation model at YPDR Nursing Academy Jakarta. *International Journal of Life Sciences & Earth Sciences*, 3(1), 38–42. <https://doi.org/10.31295/ijle.v3n1.240>
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H. 2000. Organizations: Behavior, Structure, Processes. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010, . *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kountur Ronny. Metode 2009. Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Jakarta: Buana Printing.
- Kartini Kartono. 2011. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kerja SDM, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyasa, E. 2005. Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik dan Implementasi. Bandung : Remaja Rosda Karya .
- Munawaroh, 2017, Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Sdn Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat Tesis Program Studi Magister Ilmu Administrasi Pascasarjana UNIS Tangerang.
- Riduwan. 2007. Belajar Mudah Penelitian. Jakarta. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen. P. 2001. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robert dan Kinicki, Angelo (2003). Prilaku Organisasi, Terjemahan Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat, Edisi Pertama.
- Safari, 2017, Analisis Data dengan Program Komputer, Jakarta Universitas Negeri Jakarta.
- Santoso Singgih 2009. Statistik Parametric Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS Jakarta: Media Koputindo.
- Sari Wijayanti, Dwi Wahyu 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Tesis. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- Sudrajat, Ahmad, 2008, Teori-Teori Motivasi, <http://akhmadsudrajat.Wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/> download dari GS 3 Pebruari, pkl. 13.28
- Sugiyono. 2010, Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2003, Metodologi Penelitian Pendidikan, Bandung : Bumi Aksara.

- Sutrisno ,Edy, 2010, Budaya Organisasi, akarta: Prenadamedia Group (Organizational Behaviour) Jakarta: Salemba Empat.
- UNIS. 2017. Pedoman Penulisan Tesis Prodi Magister Ilmu Administrasi. Tangerang: Unis Press.
- Yukl, Gary A. (1989). Leadership in Organizations. 2nd Ed.New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.