

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT ASTRA GRAPHIA

Senny Handayani, Siti Aisyah

Program Studi D-IV Manajemen Bisnis, Politeknik Pos Indonesia, Bandung
sennyhandayani@gmail.com

ABSTRAK

Peran kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan bagian penting dalam suatu organisasi/perusahaan, yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Graphia .

Metode analisis dengan deskriptif kuantitatif, teknik skala dan analisis jalur, dengan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Kepemimpinan pada PT. Astra Graphia, berdasarkan hasil analisis rentang berada pada rentang skala antara 340 – 420 masuk pada kriteria setuju, dari dua belas indikator, semua berada pada kriteria setuju, artinya seluruh karyawan PT. Astra Graphia setuju terhadap peran kepemimpinan yang selama ini.
2. Budaya Organisasi pada PT. Astra Graphia berdasarkan hasil analisis rentang berada pada rentang skala 340 – 420 dengan kriteria setuju. Namun terdapat satu indikator yang ada pada kriteria cukup setuju yaitu : Perhaian pada hal-hal detail dengan skor = 337, yang masih harus diperbaiki.
3. Motivasi Karyawan berdasarkan hasil analisis rentang skala berada pada rentang skala 340 – 420 yang semua indikator berada pada kriteria setuju . Kesepuluh indikator tersebut semuanya berada pada kriteria setuju, ini artinya bahwa seluruh karyawan PT. Astra Graphia setuju terhadap budaya organisasi yang selama ini dijalankan pada perusahaan tersebut.
4. Hubungan Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi memiliki nilai korelasi 0,327, masuk pada kriteria yang rendah dan dengan nilai positif, dan searah, artinya apabila peran kepemimpinan pada PT. Astra Graphia semakin baik, maka budaya organisasi tersebut juga akan semakin baik.
5. Pengaruh parsial Kepemimpinan terhadap Motivasi = 81,1 % merupakan kontribusi pengaruh langsung 0,786 dan tidak langsung 0,025 . Sedangkan Pengaruh Parsial Budaya Organisasi terhadap Motivasi = 03,3 % merupakan kontribusi pengaruh langsung 0,008 dan tidak langsung 0,025).
6. Pengaruh secara simultan untuk variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi, = 0,844 atau 84,4 % (nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh langsung sebesar 0,811 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,033), sedangkan sisanya 15, % merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan motivasi ekstrinsik*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia, merupakan suatu yang penting untuk diperhatikan, karena kemajuan suatu negara akan tergantung pada kemampuan penduduk atau sumber daya manusianya, terutama adalah untuk penduduk usia kerja.

Indonesia sebagai negara besar dan masih dalam kategori negara berkembang, masih membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten yang mampu menjadi pelaku utama dalam suatu organisasi. Sehingga dengan demikian, merupakan salah satu langkah agar mampu melakukan perubahan ke arah yang lebih baik di lingkungan kerja adalah dengan memperkuat kompetensi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Kekuatan itu sendiri tidak terlepas dari peran kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja. Peran kepemimpinan

merupakan suatu karakteristik penting dalam sebuah organisasi. Untuk itu, seorang pemimpin juga harus dapat mengembangkan peran kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja bawahannya, di mana salah satu sisi kekuatan internal lainnya dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi dalam upaya melawan persaingan bisnis. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu untuk melakukan pengembangan diri akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal untuk kemajuan organisasi, sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Stephen P. Robbins dalam Hadari nawawi (2006 : 20), bahwa :

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pendapat ini memandang semua anggota kelompok/organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok/organisasi agar bersedia melakukan kegiatan/bekerja untuk mencapai tujuan kelompok/organisasi.

Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2010:51) mengatakan bahwa budaya organisasi berfungsi : boundary-difining roles, menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi, bangkitnya komitmen, stabilitas sistem sosial, melayani sebagai sense-making dan mekanisme control yang membentuk perilaku pekerja.

Motivasi

Hasibuan, Malayu, SP. (2003:143) mengatakan bahwa : ciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan jenisnya, maka metode penelitian ini merupakan penelitian deskriptif verifikatif, tujuan penelitian ini memfokuskan pada penelitian terapan yang ditujukan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah pada PT. Astra Graphia dengan menggunakan desain survey dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data dengan menggunakan kuisioner. Data yang terkumpul melalui hasil penyebaran kuisioner akan diolah sesuai dengan kebutuhan dan dihitung statistik menggunakan bantuan SPSS dengan menggunakan Uji validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas serta analisis jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan

Tabel 1
 Rekapitulasi Analisis Variabel Kepemimpinan Pada PT. Astra Graphia

Indikator	Skor	Ket
Pujian atas upaya	388	Setuju
Sanksi atas kesalahan	387	Setuju
Nilai Moral digunakan massif	386	Setuju
Motivasi yang menginspirasi	384	Setuju
Nilai etik yang sudah tertanam	376	Setuju
Memiliki karakter moral yang khas	374	Setuju
Penghargaan atas hasil kerja	371	Setuju
Meningkatkan Kemampuan Intelektual	370	Setuju
Menunda keputusan	362	Setuju
Memiliki Kharisma	358	Setuju
Perhatian individual kepada bawahan	352	Setuju
Interpensi Atasan	344	Setuju
Jumlah :	4452	
Rata-rata :	371	Setuju

Sumber : Analisis Data Primer, 2014

Hasil rekapitulasi analisis rentang skala, tentang kepemimpinan di Lingkungan Pada PT. Astra Graphia , responden menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 371. Dengan demikian bahwa kepemimpinan pada PT Astragraphia sesuai dengan variabel kepemimpinan yang ada.

1. Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi

Tabel 2
 Rekapitulasi Analisis Variabel Budaya Organisasi Pada PT. Astragraphia

Indikator	Skor	Ket
Melakukan Inovasi	400	Setuju
Mau Mengambil Risiko	400	Setuju
Cenderung Lebih Agresif	388	Setuju
Cenderung Lebih Kompetitif	388	Setuju
Menunjukkan Ketepatan	386	Setuju
Keputusan Berpengaruh Ke Karyawan	380	Setuju
Aktivitas Berdasarkan Tim	380	Setuju
Menekankan pada Status Quo	378	Setuju
Aktivitas Bukan berdasarkan Individu	376	Setuju
Melakukan Analisis	375	Setuju
Fokus Pada Manfaat	366	Setuju
Bukan pada Perkembangan	363	Setuju
Tidak Sekedar Proses	358	Setuju
Keputusan Berpengaruh Ke Organisasi	349	Setuju
Perhatian Pada Hal Detail	337	Cukup Setuju
Jumlah :	5624	
Rata-rata :	375	Setuju

Sumber : Analisis Data Primer, 2014

Hasil rekapitulasi analisis rentang skala, diketahui bahwa penilaian prestasi kerja di Lingkungan Pada PT. Astragraphia dari 15 indikator, dimana hasil dari rekapitulasi 14 indikator yang menyatakan setuju dan terdapat 1 indikator yang menyatakan cukup setuju yaitu perhatian pada hal detail yang dimana budaya organisasi PT Astragraphia, dalam perhatian pada hal detail di tingkatkan untuk mencapai budaya organisasi yang di inginkan

Rekapitulasi Variabel Motivasi

Tabel 4.82
 Rekapitulasi Analisis Variabel Motivasi Pada PT. Astragraphia

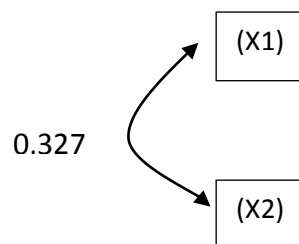
Indikator	Skor	Ket
Gaji Memuaskan	383	Setuju
Minat Melakukan Kegiatan	382	Setuju
Melakukan Kegiatan yang Baik	377	Setuju
Kondisi Kerja yang Baik	376	Setuju
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	375	Setuju
Mengembangkan Diri	363	Setuju
Tanggungjawab yang Diberikan	353	Setuju
Prestasi Kerja	352	Setuju
Penghargaan	345	Setuju
Bekerja Memenuhi Kebutuhan	345	Setuju
Jumlah :	3651	
Rata-rata :	365	Setuju

Sumber : Analisis Data Primer, 2014

Hasil rekapitulasi analisis rentang skala, diketahui bahwa motivasi di Lingkungan Pada PT. Astra Graphia adalah baik. Dari 10 indikator dengan nilai rata-rata 365, berada pada daerah setuju

Analisis Verifikatif

Untuk lebih jelasnya hubungan antara kedua variabel bebas tersebut dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini :



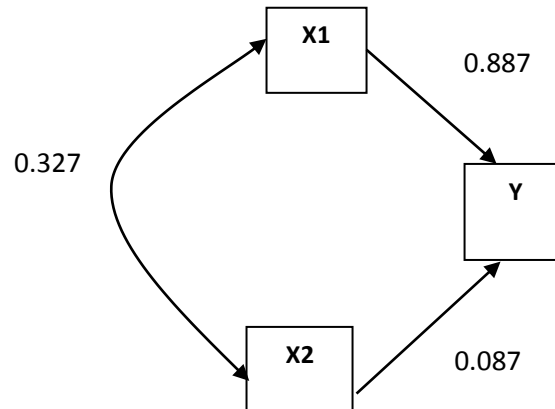
Gambar 4.36
 Hubungan antara Kepemimpinan (X_1) dengan Budaya Organisasi (X_2)

Hasil analisis koefisien korelasi diantara variabel bebas yaitu hubungan antara Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Budaya Organisasi (X_2) dengan nilai 0.327 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang rendah dan positif, artinya searah.

Analisis Jalur atau Path Analysis

1. Pengaruh Langsung Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Untuk pengaruh langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dapat digambarkan seperti yang tampak dalam gambar di bawah ini :



Gambar 4.44
 Pengaruh Langsung Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y

Berdasarkan gambar pengaruh langsung tersebut menunjukkan besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel Kepemimpinan (0,887) lebih tinggi dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi (0,087), artinya Kepemimpinan (X_1) lebih berpengaruh terhadap Motivasi (Y), apabila dibandingkan dengan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi (Y), sehingga dengan demikian, persamaan jalurnya adalah :

$$Y = 0,887 X_1 + 0,087 X_2 + \rho y \epsilon$$

Keterangan:

- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Budaya Organisasi
- Y = Motivasi
- ϵ = Variabel lain tidak diukur, namun mempengaruhi terhadap Y

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,844, berarti Kepemimpinan (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi (Y) sebesar 84,4 %, sisanya 15,6 % merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Kepemimpinan (X_1) : kepemimpinan pada PT. Astragraphia, dengan 12 indikator berdasarkan hasil kuesioner diperoleh total skor sebesar 4452 dengan rata-rata skor 371 berada pada rentang skala antara 340 – 420 masuk pada kriteria setuju
2. Budaya Organisasi (X_2) : berdasarkan hasil analisis rentang skala dengan total skor 5624 dan rata-rata skor 375 yang berada pada rentang skala 340 – 420 dengan kriteria setuju

- 1) Motivasi kerja karyawan (Y) : berdasarkan hasil analisis rentang skala, dengan total skor sebesar 3651 dan rata-rata skor 365 yang berada pada rentang skala 340 – 420 yang semua indikator berada pada kriteria setuju .
- 2) Hubungan Variabel Independen : yaitu Kepemimpinan (X_1) dengan Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai korelasi 0,327, di mana tingkat hubungan ini masuk pada kriteria yang rendah dan dengan nilai yang positif, yang berarti searah, ini artinya apabila peran kepemimpinan pada PT. Astragraphia semakin baik, maka budaya organisasi yang ada pada PT. Astra graphia tersebut juga akan semakin baik.
- 3) Pengaruh Parsial : Pengaruh parsial antara Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Y) sebesar 0,811 atau 81,1 % (nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh langsung 0,786 dan tidak langsung 0,025). Sedangkan Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi (Y) dengan nilai sebesar 0,033 atau 03 % (nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh langsung 0,008 dan tidak langsung 0,025).
- 4) Pengaruh secara simultan untuk variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi (Y), adalah sebesar 0,844 atau 84,4 % (nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh langsung sebesar 0,811 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,033), dengan kriteria uji Sig. (0,000) > α (0,05) dan F_{hitung} (261,839) > F_{tabel} (3,09), artinya H_0 ditolak. Sehingga dengan demikian, total pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi (Y) sebesar 0,844 atau 84,4 %. sedangkan sisanya 14,6 % merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Saran

1. Kepemimpinan (X_1) pada PT. Astra Graphia , perusahaan dapat mempertahankan, bahkan dapat lebih meningkatkan lagi sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan.
2. Budaya Organisasi (X_2) pada PT. Astragraphia ,. karena sesuatu yang detail dapat berimplikasi terhadap menurunnya motivasi.caranya bekerja memenuhi kebutuhan supaya gaji yang dapat memuaskan karyawan.
3. Motivasi (Y) pada PT. Astragraphia , berdasarkan tanggapan dari responden terhadap indikator mengenai motivasi kerja karyawan yang ada di perusahaan, dari semua indikator maka responden dengan jawaban setuju, artinya motivasi karyawan sudah baik, namun ini juga perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi.
4. Hubungan Kepemimpinan (X_1) dengan Budaya Organisasi (X_2) pada PT. Astra graphia , diperoleh nilai sebesar 0,327 masuk kriteria tingkat hubungan yang rendah dan searah dan nilainya positif, oleh karena itu harus ditingkatkan lagi agar hubungan kepemimpinan dengan budaya organisasi dapat menjadi semakin kuat , sehingga dengan demikian dapat meningkatkan motivasi kerja.67,3 % hubungan indikator lain.
5. Pengaruh parsial Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi pada PT. Astra graphia , sebesar 0,811 atau 81,1 % , maka disarankan untuk mempertahankan peran Kepemimpinannya. Sedangkan pengaruh parsial Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi hanya sebesar 0,033 atau 3,3 % , saja, maka disarankan untuk meningkatkan kesadaran dengan sikap positif karyawan yang telah ada, dengan cara sosialisasi aturan atau budaya perusahaan melalui training-training internal.18,9% di pengaruhi indikator lain.
6. Pengaruh simultan Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi (Y) pada PT. Astragraphia memiliki kontribusi sebesar 84,4 % , sedangkan sisanya 15,6 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak perusahaan dalam hal ini PT. Astragraphia dapat mempertahankannya, sedangkan untuk pihak lain yang berkepentingan, agar penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan cara menambah variabel lain yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga akan dapat lebih bermanfaat bagi pihak yang memerlukannya.

Saran Bagi Lembaga

Hasil dari penelitian mengenai kompetensi perlu ditingkatkan kompetensi karyawan serta, pemeliharaan serta adaptasi dianggap masih kurang

Hasil penelitian mengenai motivasi karyawan maka atasan harus melihat kemampuan dan keteampilan karyawannya dengan melihat potensi karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ibrahim Indrawijaya. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Edy Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-1, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hadari Nawawi. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada University Press, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Cetakan Ketiga, Djambatan, Jakarta.
- Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, CV. Pustaka Setia, Jln. BKR (Lingkar Selatan), Bandung.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Miftah Toha. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep dasar dan Aplikasinya*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Cetakan Ke Tigabelas, Alabeta CV, Bandung.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sudarwan Danim. *Kinerja Staf dan Organisasi*, Cetakan Pertama, CV. Pustaka Setia, Jln. BKR (Lingkar Selatan), Bandung.
- Stephen P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Internet :

- www.usdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id
www.pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id