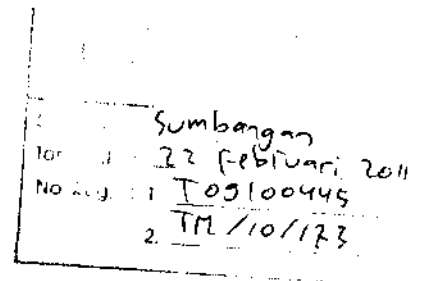




UNIVERSITAS
MERCU BUANA



**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP MOTIFASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KESATUAN
BANGSA DAN POLITIK PROVINSI GORONTALO**

KARYA AKHIR



OLEH

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
TIZAR ABDULLAH
NIM : 55108110032

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2010**





UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP MOTIFASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KESATUAN
BANGSA DAN POLITIK PROVINSI GORONTALO**

KARYA AKHIR

**DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MENYELESAIKAN PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

OLEH

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**TIZAR ABDULLAH
NIM : 55108110032**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2010**

ABSTRACT

The success or failure of some organizations are determined by the quality of leadership of people who are in charge in the organization. The opinion reflects that a leader of an organization has a big role in the organization, thus a leadership is hoped to have ability to motivate, direct, influence and communicate with the subordinates in order to reach company's goal effectively and efficiently. The facts that happens nowadays are: Firstly, jobs delegation from a leader to the subordinates cannot reach the point so that it creates gap among divisions in an organization; Secondly, a leader is not democratic in making a decision; thirdly; overlapping rules that creates lose of motivation to work.

In order to evince hypothetical research, thus the method used is compounding regression. Based on the result of the research with the statistic instrument thus the result can be shown as follows: Firstly, there is a significant influence of Leadership Attitude variable to 71.4% of the variable of organizational climate; secondly, there is a significant individual influence of Leadership Attitude variable to motivational work with the total influence is 31.1%; there is a significant individual influence of the Organizational Climate to the Motivational work (Y) with the total influence is 16.6%; collectively, Leadership Attitude and Organizational Climate influence motivational work significantly with the total influence of both variable is 86%.

Since the result of hypothesis has not fully reflected the representation of whole bureaucracy staff population in Gorontalo province, so that hopes or recommendations given by the writer are: Firstly, to maximize organizational climate, so that a leader should do balancing in working life and social life with the subordinates, develops harmonious synergy with the staffs and support the staffs to develop themselves whether it is supported by the institute facility or by their own ability; secondly, to enhance staff motivational work, so that a leader is suggested to do some issues regarded as fundamental that is : put his/her staff normally as he /she feels themselves as the partner of work, giving deep understanding to the staff regarding to the organization operating system, shares the knowledge to the staff regarding to the risk of work and problem-solving, inspires the staff and stimulates to think creatively.

ABSTRAK

Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar dari organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi itu. Pendapat itu mencerminkan betapa besar peran pimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya supaya tujuan organisasi itu bisa tercapai secara efektif dan efisien. Kenyataan yang terjadi hari ini adalah: Pertama, pendelegasian tugas dari pimpinan ke staf bawahan tidak tepat sasaran sehingga memunculkan gap antar bidang-bidang; kedua, Pimpinan dalam mengambil keputusan tidak demokratis; ketiga, Adanya aturan yang tumpang tindih sehingga hilangnya motivasi untuk berkarya.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian, maka metode yang digunakan sebagai alat uji adalah regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat statistik tersebut diperoleh hasil: Pertama, Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Perilaku Kepemimpinan terhadap variabel Iklim Organisasi sebesar 71,4%; kedua, Terdapat pengaruh individual yang signifikan dari variabel Perilaku Kepemimpinan terhadap motivasi Kerja dengan total pengaruh sebesar 31,1%; Terdapat pengaruh individual yang signifikan dari Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan total pengaruh sebesar 16,6%; Secara bersama-sama Perilaku Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan total pengaruh dari kedua variabel tersebut adalah sebesar 86%.

Karena hasil yang diperoleh dari pengujian belum sepenuhnya mencerminkan representasi populasi staf birokrasi secara keseluruhan di Propinsi Gorontalo, maka harapan atau rekomendasi yang penulis rumuskan adalah: pertama, untuk memaksimalkan iklim organisasi, maka pimpinan semestinya melakukan Keseimbangan dalam kehidupan antara pekerjaan dan hubungan social dengan bawahan, membangun sinergi harmonis dengan staf, dan mendorong staf untuk berusaha mengembangkan diri sendiri baik atas fasilitas instansi maupun atas dasar kemampuan sendiri; kedua, untuk meningkatkan motivasi kerja staf, maka pimpinan disarankan untuk melakukan beberapa hal yang dianggap fundamental yaitu: menempatkan staf selayaknya seperti Ia merasakan dirinya sebagai mitra dalam bekerja, memberikan pemahaman yang mendalam kepada staf mengenai system operasi organisasi, memberikan pengetahuan kepada staf mengenai risiko pekerjaan dan cara memecahkannya, menginspirasi staf dan menstimulasi agar berpikir kreatif.

PENGESAHAN

Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Motifasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo

Bentuk Karya Akhir : Riset

Nama : Tizar Abdullah

Nim : 55108110032

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Maret 2010

Mengesahkan
Ketua Program Studi Magister Manajemen
UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Ir. Har Adi Basri, M.Ec, Ph.D

Pembimbing

Ir. Har Adi Basri, M.Ec, Ph.D

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini :

Judul : **Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo**

Bentuk Karya Akhir : Riset

Nama : **TIZAR ABDULLAH**

Nim : **55108110032**

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Maret 2010

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, Maret 2010



Tizar Abdullah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, dengan petunjuk dan pertolongan-Nya kita dapat melaksanakan aktivitas yang bermanfaat bagi kita dan orang lain. Dengan inayah dan kekuasaan-Nya kita dapat menjalankan perintah-perintahnya antara lain adalah "Tholabul ilmu" (study), walaupun dengan amat sangat keterbatasan, baik keterbatasan waktu dan keterbatasan financial. Dengan hidayah dan keberkahan-Nya kita diberikan kemudahan untuk menyelesaikan karya akhir ini.

Selama proses penyusunan karya akhir ini banyak mendapat bimbingan, arahan dan bantuan, baik moril maupun Ilmu Pengetahuan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Dosen Pembimbing Bapak Ir. Har Adi Basri, M.Ec, Ph.D atas masukan, kritikan dan arahan yang sangat berharga selama saya melakukan bimbingan, dengan penuh kesabaran dan keakraban tanpa mengurangi inti dari bimbingan, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan Karya akhir/Tesis ini.
2. Seluruh staf administrasi program pasca sarjana MM UMB, atas bantuannya yang berkaitan dengan masalah-masalah informasi dan administrasi akademik selama perkuliahan berlangsung dan pada saat persiapan menjelang ujian Karya Akhir.
3. Bapak Kepala Kesbangpol Provinsi Gorontalo yang selalu memberikan support atas study ini.
4. Seluruh rekan kerja Kesbangpol Provinsi Gorontalo.

5. Orang tua terutama ibunda tercinta yang selalu mendoakan dan merestui setiap langkah saya dan keluarga yang selalu mendo'akan atas study dan proses penulisan karya Akhir ini. Tiada gading yang retak begitupun adanya dengan karya akhir ini.

Akhirnya penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun kepada semua pihak untuk sempurnanya tesis ini, semoga Tesis/karya akhir ini dapat berguna kelak di kemudian hari untuk segenap Civitas Akademika Magister Manajemen Universitas Mercu Buana dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Jakarta, Maret 2010

Tizar Abdullah



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan penelitian	6
1.5 Manfaat penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	7
 BAB II DESKRIPSI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI GORONTALO	
2.1 Latar Belakang Kesbangpol Provinsi Gorontalo	9
2.2 Lingkup Kegiatan	9
2.3 Sumber Daya	11
2.4 Tantangan	12
2.5 Visi Misi Kesbangpol	14
2.6 Tujuan dan Sasaran Kesbangpol	15

BAB III. KAJIAN PUSTAKA	
3.1 Tinjauan Teoritis	16
3.2 Iklim Organisasi	19
3.3 Motivasi Kerja	24
3.4 Penelitian Terdahulu	28
3.5 Kerangka Pemikiran	30
3.6 Hipotesis	31
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1 Rancangan Penelitian	32
4.2 Lokasi Penelitian	32
4.3 Populasi Dan Sampel	32
4.4 Jenis Dan Sumber Data	33
4.5 Metode Pengumpulan Data	33
4.6 Skala Dan Pengukuran Data	33
4.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	34
4.8 Identifikasi Dan Definisi Operasional Variabel	34
4.9 Metode Analisis Data	37
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Statistik Deskriptif	39
5.2 Analisis Regresi	43
5.3 Diagram Lajur Hasil Regresi dan Hipotesis	68
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	69
6.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74
RIWAYAT HIDUP	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Pimpinan Pada Badan Kesbangpol Provinsi Gorontalo	3
Tabel 2.1	: Jumlah PNS Kesbangpol Provinsi Gorontalo	11
Tabel 2.2	: Alokasi Dana Kesbangpol Prov Gtlo (2001 s/d 2007)	12
Tabel 3.1	: Mapping Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4.1	: Option Skala Likert	33



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Model Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 : Diagram Regresi Lengkap	37
Gambar 5.2 : Hipotesis Diagram Regresi	44
Gambar 5.3 : Diagram Hasil Regresi dan Hipotesis	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	74
Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner	79
Lampiran 3 : Analisis Validitas dan Reliabilitas	82
Lampiran 4 : Output SPSS untuk persamaan regresi 1	85
Lampiran 5 : Output SPSS untuk persamaan regresi 2	88

