

PROPOSAL PENELITIAN UNTUK TESIS S2 MSDM

A. JUDUL

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Camat Kabupaten Bantul.
(Suatu Study Di Empat Kantor Camat Kab. Bantul)

B. MOTIVASI DAN ALASAN PEMILIHAN JUDUL PENELITIAN

Adapun Penelitian ini termotivasi oleh beberapa alasan-alasan sebagai berikut;

Pertama, penelitian ini menarik untuk diteliti, karena penelitian ini diadakan di Lingkungan Dinas Kantor Camat Kabupaten Bantul, alasannya bahwa peneliti menduga adanya perbedaan kultural, seperti perilaku dalam kehidupan sehari-hari, dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat mencerminkan hasil antar daerah.

Kedua, alasan lain adalah dengan melihat adanya salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah masalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Masalah budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja serta kinerja pegawai juga merupakan masalah yang esensial bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Hal ini ditandai dengan adanya sumber daya manusia yang kapabel.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji, menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kecamatan Kabupaten Bantul.
2. Menguji, menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kecamatan Kabupaten Bantul.
3. Menguji, menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kecamatan Kabupaten Bantul.
4. Menguji, menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kecamatan Kabupaten Bantul.
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kecamatan Kabupaten Bantul.
6. Menguji, menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kecamatan Kabupaten Bantul.

D. MANFAAT DARI PENELITIAN INI ANTARA LAIN :

Berdasarkan dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.

2. Memberikan tambahan kontribusi informasi kepada peneliti dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja pegawai.
3. Memberikan tambahan kontribusi informasi kepada Dinas Kantor Camat Kabupaten Bantul tentang kajian Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Pegawai.

E. IDENTIFIKASI & PENDEKATAN MASALAH

1. Pembuktian secara empiris tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kecamatan Kabupaten Bantul.
2. Pembuktian secara empiris tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kecamatan Kabupaten Bantul.

F. DASAR TEORI & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. PENELITIAN TENTANG BUDAYA ORGANISASI

Organisasi publik maupun perusahaan menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Glaser. et al. (1987) dalam Dewita Heriyanti, 2005.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 1995).

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

2. PENELITIAN TENTANG MOTIVASI KERJA

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “ Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien“ (Sarwoto, 1979 : 135 dalam Anwar Prabu, 2005).

“Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya “ (Manullang, 1982 : 150 dalam Anwar Prabu, 2005).

Penggerakkan (*Motivating*) dapat didefinisikan : Keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis “ (Siagian, 1983 : 152 dalam Anwar Prabu, 2005).

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

H₄ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

3. PENELITIAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. (Alimuddin, 2002). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, E.A, 1997).

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990, dalam Menon, 2002)

Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. (Su'ud, 2000).

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungkannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (M. Thoha, 2001).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Sukarno Marzuki, 2002).

H₅ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

H₆ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

4. PENELITIAN TENTANG KINERJA

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauhmana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima.

5. PENELITIAN TENTANG KEPUASAN KERJA

Dari gambar 2.1 diatas dapat dapat dijelaskan bahwa *Budaya Organisasi* (X_1), *Motivasi Kerja* (X_2), serta *Gaya Kepemimpinan* (X_3) merupakan variabel independen yang akan mempengaruhi *Kinerja Pegawai* (Y) dan *Kepuasan Pegawai* (Y) sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

H. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Sumber Data

Data yang di butuhkan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh dari sumber asli atau tanpa menggunakan media perantara. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner.

2. Subyek / Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini meliputi 4 Dinas Kantor Camat di Kabupaten Bantul yaitu sebagai berikut:

- a. Kantor Dinas Kecamatan Kretek
- b. Kantor Dinas Kecamatan Pundong
- c. Kantor Dinas Kecamatan Bambanglipuro
- d. Kantor Dinas Kecamatan Bantul

3. Teknik Penentuan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan dua metode yaitu sebagai berikut: *Pertama* menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria-kriteria yang dikehendaki oleh peneliti.

Kriteria penentuan sampel oleh peneliti sebagai berikut:

1. Pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bantul.
2. Level pegawai senior dan junior yang bekerja pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bantul.
Kedua menggunakan *convenience sampling*. Metode *convenience sampling* merupakan pemilihan sampel berdasarkan pada kemudahan. Metode ini memilih sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti Indriantoro, (1999).

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode survey yaitu dengan mengisi kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden penelitian. Kuesioner merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner tersebut berisi tentang daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden. Daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert 1 s/d 5 untuk memperoleh data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut :

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 3 : Netral (N)
- 4 : Setuju (S)
- 5 : Sangat Setuju (SS)

5. Alat Ukur Variabel Penelitian

Alat ukur variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Pegawai masing-masing variabel diukur dengan menggunakan 10 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert lima poin.

6. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas Adalah suatu konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Intrumen

dikatakan valid hanya jika instrumen itu menghasilkan ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu pengujian yang dipergunakan untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dipergunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek tidak berubah.

Konsep reliabilitas dapat dilihat dari uji reliabilitas hasil ukur adalah hubungan dengan *sampling error* yaitu sejauhmana terjadi inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan secara berulang pada kelompok individu yang berbeda. Metode yang digunakan adalah *One Shot/* pengukuran sekali saja. Uji reliabilitas hasil ukur dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*.

7. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang digunakan adalah berdistribusi normal yang digunakan untuk menunjukkan distribusi yang normal pada model yang digunakan dengan nilai probabilitasnya, sehingga bisa dilakukan regresi dengan Model Linear Berganda dimana uji normalitas Adalah dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Dalam ekonometrika maupun statistika sering dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorof Smirnov*. Pada pengujian ini, normalitas data diukur dengan menggunakan hasil nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas $> \alpha$ (5%) maka data dinyatakan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah nilai varian dari faktor pengganggu tidak sama untuk semua observasi atau variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana, yaitu uji glejser. Pada pengujian ini, heteroskedastisitas data diukur dengan menggunakan hasil nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas $> \alpha$ (5%) maka data dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas (*Multicollinearity*)

Uji Multikolinieritas (*Multicollinearity*) adalah Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Uji ini untuk melihat bahwa untuk variabel (X1, X2, dan X3) terjadi atau bahkan tidak terjadi multikolinieritas dengan ditunjukkan oleh nilai VIF. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau VIF sebagai berikut:

1. Jika angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah -10 berarti terjadi multikolinieritas.
2. Jika angka *Variance Inflation Factor* (VIF) diantara -10 sampai $+10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas.
3. Jika angka *Variance Inflation Factor* (VIF) di atas $+10$ berarti terjadi multikolinieritas.

8. Teknik Analisis Data

Alat pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Untuk itu diformulasikan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana: Y : Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Pegawai

2	Studi Pustaka										
3	Pengamatan										
4	Pengambilan Data										
5	Pengolahan Data										
6	Analisa Data										
7	Pembuatan Data										

RENCANA DAFTAR PUSTAKA

Abdulkadir, 2005, "Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi dan Kinerja", **Jurnal Keuangan dan Perbankan**, Surabaya.

Anwar Prabu, 2005, "**Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim**. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember 2005.

Dewita Heriyanti, 2007, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening

H. Teman Koesmono, 2005, "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur**". Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.

Irham Helmi, 2011, "**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Medan**".

Ietje Nazaruddin, 2006, **Modul Praktikum Praktik Statistika; UPFE Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**.

Nur *Indriantoro*, Supomo, B., (1999), *Metodologi Penelitian Bisnis*., Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta
 Diposkan oleh [Igun Js](#) di [20:30](#) 
[Kirimkan Ini lewat Email](#)[BlogThis!](#)[Berbagi ke Twitter](#)[Berbagi ke Facebook](#)