

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI SBU JASA-
JASA UMUM PT. SUCOFINDO (PERSERO) JAKARTA**

TIDAK BOLEH
DICOPY

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi Jurusan Manajemen

Oleh :

JESSI SUDISAPUTRA

01410012



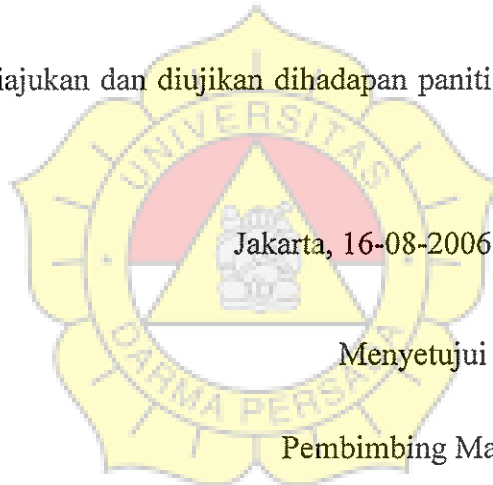
PERPUSTAKAAN UNW DARMA PERSADA	
No Induk	27/SKR-FEM 106-07
No Khs	050-3 SUD-P
Objek	S.P.M.
Penyusun	Jessi S.
Jenis Karya	SKRIPSI: Manag.
Tgl. Pengantar	13-4-07

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2006**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Jessi Sudisaputra
NIM : 01410012
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di SBU Jasa-jasa Umum PT. Sucofindo (Persero) Jakarta

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi pada 16 -08-2006.



Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui

Pembimbing Materi

(Firsan Nova, SE, MM)

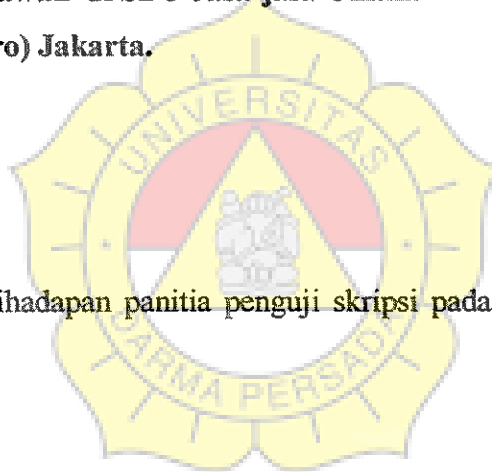
(Dra. Sri Ari Wahyuningsih, MM)

Pembimbing Teknis

(Dini Rahayu SE)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Jessi Sudisaputra
NIM : 01410012
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap
Motivasi Kerja Karyawan di SBU Jasa-jasa Umum
PT. Sucofindo (Persero) Jakarta.



Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi pada tanggal
16-08-2006 dengan nilai .

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Drs. Imam Wibowo, Msi	Ketua	
Dra. Endang Tri Pujiastuti	Anggota	
Dra. Sri Ari Wahyuningsih, MM	Anggota	

ABSTRAK

- A). **Jessi Sudisaputra (01410012)**
3). **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di SBU Jasa-jasa Umum PT. Sucofindo (Persero)**
C). **Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan**
D). **Tujuan Penelitian** : Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan di PT. Sucofindo (Persero) Jakarta

Metode Penelitian : Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan dan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti yaitu PT. Sucofindo (Persero)

Hasil Penelitian : Dari input data didapat hasil analisis regresi linear sederhana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi sebagai berikut :

$Y = 11,371 + 0,417X_1$, berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Hal ini diperkuat dengan uji t imana t hitung (3,207) > t table (2,00) sehingga hipotesa alternatif bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima. Sedangkan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan didapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 13,012 + 0,34X_2$, persamaan tersebut berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan , pernyataan ini dapat diperkuat adanya t hitung (2,112) > t table (2,00) yang berarti bahwa hipotesa alternative diterima .

dan untuk dari hasil persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah $Y = 6.336 + 0.389X_1 + 0.287X_2 + e$.

Dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yaitu nilai $r = 0,500$, berarti korelasi antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja bernilai cukup kuat dan positif.

Koefisien penentu diperoleh $r^2 = 22,2\%$, berarti bahwa 22,2% budaya organisasi dan kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan , sedangkan sisanya 77.8% dipengaruhi oleh factor lain.

Kesimpulan dan saran : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, budaya organisasi dan kepemimpinan yang dilakukan PT. Sucofindo (Persero) berhubungan erat dengan motivasi kerja dari karyawannya. Untuk itu PT. Sucofindo harus mempertahankan atau lebih meningkatkan budaya organisasi yang selama ini berjalan begitu juga kepemimpinan ditingkatkan supaya lebih maju dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan .

- E). **Daftar pustaka, 13 (1990-2005)**

- F). **Penulis**

(Jessi Sudisaputra)

(G). **Pembimbing Materi**



(Dra.Sri Ari Wahyuningsih, MM)

Kata Pengantar

Segala puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Sucofindo Jakarta".

Dalam menulis laporan ini, penulis banyak memperoleh hal khususnya sebagai implementasi ilmu yang telah diperoleh selama dibangku kuliah. Dalam proses penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan masukan, saran serta dukungan dari berbagai pihak dalam bentuk moril maupun materil.

Dan pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

Terima kasih kepada Kedua Orang tuaku yang telah memberikan kasih sayang dan semangat yang tak terlingga atas dukungan moril dan materilnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, dan untukmu skripsi ini kupersembahkan.

Untuk Kakak Saya Tissi, yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Ietha (“Teman yang paling spesial”) yang selalu setia dan menemani dalam pembuatan skripsi ini.

Ibu Dra.Sri Ari Wahyuningsih, MM. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dini Rahayu, SE. selaku dosen pembimbing II. Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas perhatian dan bimbingannya selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Bapak Firsan Nova, SE. selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Manajemen
Universitas Darma Persada

Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah memberikan
banyak pengajaran kepada penulis.

Kepada PT. Sucofindo, terima kasih atas kesempatan dan bantuan yang telah
diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Terutama kepada Bapak Rafik, Bapak Joko, dan Ibu Lely

Untuk Kakek dan Nenek, yang selalu memanjatkan doa dan semangat selama ini
untuk penulis.

Untuk Teman-temanku Ikbal dan Bee, yang selalu membantu dalam menyelesaikan
skripsi ini dan selalu memberikaan semangat.

). Untuk teman-teman penulis yang banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini,
untuk Ella, Fahmi, Arfi, Widi, Berli dan Arif, terima kasih bantuan yang telah kalian
berikan. Dan angkatan 2001 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, karena
dukungan kalianlah akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Tentunya dapat disadari bahwa tidak ada karya yang sempurna.

Oleh karena itu, dengan senang hati dan tangan terbuka, penulis mengharapkan kritik
dan saran dari para pembaca.

Semua itu demi kemajuan serta peningkatan mutu almamater. Semoga skripsi ini
dapat bermanfaat untuk penulis dan semua pihak.

Jakarta, 11 Agustus 2006

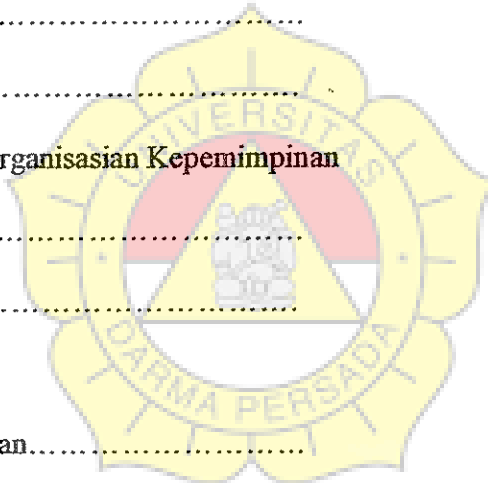
Penulis

Jessi Sudisaputra

DAFTAR ISI

	Halaman
AMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
AMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGHANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
B I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	1
B. Pembatasan Masalah.....	3
C. Perumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
E. Paradigma Penelitian.....	5
F. Hipotesis.....	6
G. Sistematika Penulisan.....	7
B II LANDASAN TEORI	
A. Definisi, Peranan dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
B. Pengertian Budaya Organisasi.....	10
C. Jenis-jenis Budaya Organisasi.....	12

D. Fungsi Budaya Organisasi.....	13
E. Faktor-faktor Budaya Organisasi.....	14
F. Pengertian Kepemimpinan.....	15
G. Jenis-jenis Kepemimpinan.....	16
H. Membangun wibawa kepemimpinan.....	18
I. Manfaat Kepemimpinan.....	19
J. Faktor-faktor Kepemimpinan.....	20
K. Pengertian Motivasi.....	21
L. Tujuan Motivasi.....	22
M. Faktor-faktor Motivasi.....	23
N. Pengaruh antara Budaya Organisasi Kepemimpinan Terhadap Motivasi.....	25
O. Kerangka Pikir.....	28



AB III	METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....		29
B. Jenis Sumber Data.....		29
C. Populasi dan Sampel.....		31
D. Teknik dan Pengumpulan Pengolahan Data.....		33
E. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data.....		33
F. Uji Hipotesis.....		34
G. Definisi Operasional Variabel.....		37
AB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan.....		39

B. Sumber Daya Manusia..... 41

C. Struktur Organisasi Perusahaan..... 42

AB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian..... 44

B. Analisis Regresi Linear Sederhana..... 62

C. Analisis Regresi Linear Berganda..... 63

D. Adjusted R Square..... 64

E. Uji Hipotesis..... 64

F. Uji Multikolinearitas..... 67

G. Uji Autokorelasi..... 67

H. Penjelasan Model Regresi Linear Berganda..... 68

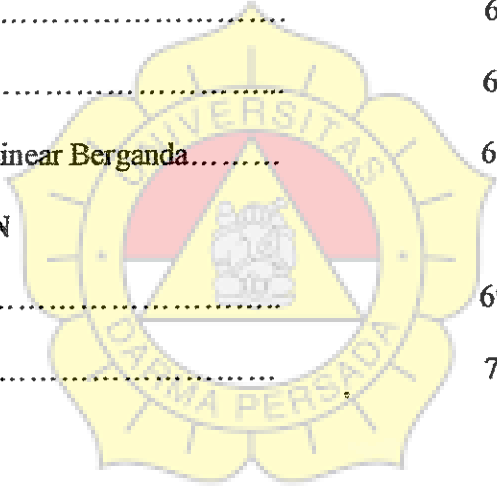
AB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 69

B. Saran..... 71

AFTAR PUSTAKA

AMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Bobot/skor jawaban responden.....	31
Tabel 3.2 Durbin Watson.....	37
Tabel 5.1 Jenis kelamin.....	44
Tabel 5.2 Usia responden.....	45
Tabel 5.3 Pendidikan responden.....	46
Tabel 5.4 Masa kerja.....	47
Tabel 5.5 Status perkawinan.....	48
Tabel 5.6 Persepsi responden pertanyaan no 1.....	49
Tabel 5.7 Persepsi responden pertanyaan no 2.....	50
Tabel 5.8 Persepsi responden pertanyaan no 3.....	51
Tabel 5.9 Persepsi responden pertanyaan no 4.....	52
Tabel 5.10 Persepsi responden pertanyaan no 5.....	53
Tabel 5.11 Persepsi responden pertanyaan no 1.....	54
Tabel 5.12 Persepsi responden pertanyaan no 2.....	55
Tabel 5.13 Persepsi responden pertanyaan no 3.....	56
Tabel 5.14 Persepsi responden pertanyaan no 4.....	57
Tabel 5.15 Persepsi responden pertanyaan no 5.....	58
Tabel 5.16 Persepsi responden pertanyaan no 1.....	59
Tabel 5.17 Persepsi responden pertanyaan no 2.....	60
Tabel 5.18 Persepsi responden pertanyaan no 3.....	60
Tabel 5.19 Persepsi responden pertanyaan no 4.....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Paradigma penelitian.....	6
Gambar 3.2 Kurva F.....	35
Gambar 3.3 Kurva t.....	36
Gambar 5.1 Kurva t (Pembahasan Hipotesis Parsial).....	65
Gambar 5.2 Kurva t (Pembahasan Hipotesis Parsial).....	65
Gambar 5.3 Kurva F (Pembahasan Hipotesis Simultan).....	66



BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dengan perlengkapan dan peralatan yang cukup memadai belum tentu dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya tenaga kerja yang terampil. Sedangkan setiap kegiatan suatu perusahaan menggunakan tenaga kerja manusia atau pelaksana untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan.

Adanya tenaga kerja inilah kemudian timbul suatu hubungan fungsional antara pihak yang mengerjakan dengan orang yang dipekerjakan, Oleh karena itu tenaga kerja manusia atau pelaksana justru memegang peranan penting dalam setiap usaha pengadaan barang dan jasa, sebab pada dasarnya produksi adalah hasil kerja manusia.

Seiring dengan itu di Indonesia, setiap perusahaan pasti mempunyai Budaya organisasi. Budaya organisasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi, karena keanekaragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi.

Secara garis besar, salah satu aspek kepuasan kerja diperlihatkan dari ukuran respon dan sikap terhadap lingkungan kerja. Kemudian lingkungan kerja merupakan unsur budaya organisasi yang telah disepakati bersama menjadi suatu ciri budaya di antara sesama karyawan.

Selain mempunyai budaya organisasi, setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan yang bekerja dalam suatu departemen atau divisi pasti mempunyai seorang pemimpin. Pemimpin inilah yang akan mengatur para anggotanya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pemimpin bersifat mengawasi, mengatur, membimbing, dan menjadi penutan bagi para anggotanya.

Pengetahuan, kecakapan, keterampilan / keberanian, budi luhur, dan sikap sosial yang bersatu padu, harus menjadi kepribadian yang serasi dan mantap. Oleh karena itu harus selalu ditanamkan dan dibina melalui pendidikan latihan agar seorang pemimpin secara ikhlas melaksanakan tugas yang luhur mengabdikan semaksimal mungkin bagi kesejahteraan para karyawannya.

Seorang karyawan dalam sebuah organisasi / perusahaan mungkin menjalankan pekerjaan dengan baik, mungkin pula tidak. Apabila karyawan menjalankan pekerjaan dengan baik, itu adalah keinginan sebuah perusahaan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak terlaksana dengan baik maka sebuah perusahaan harus mengetahui sebab – sebabnya. Apakah ada tidaknya dorongan untuk bekerja. Karena itulah Motivasi merupakan unsur yang sangat penting yang harus ditekankan kepada seorang karyawan.

Seorang pemimpin yang baik dan terciptanya budaya organisasi yang baik adalah sikap motivasi kerja yang baik juga, karena semakin baik seorang pemimpin dalam memimpin para bawahannya / anggotanya, maka akan memotivasi para bawahan untuk bekerja lebih baik lagi, begitu juga dengan

budaya organisasi, apabila budaya organisasi dalam perusahaan itu tercipta dengan baik, maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat, keadaan seperti ini akan menyebabkan pekerjaan yang dikerjakan para anggotanya kepada perusahaan yang sangat menguntungkan juga bagi perusahaan.

PT Sucofindo adalah suatu perusahaan yang berpusat di Jakarta yaitu perusahaan yang bergerak dibidang inspeksi, supervisi, pengkajian, dan pengujian menjadi modal utama dalam mengembangkan usaha menjadi perusahaan inspeksi terbesar di Indonesia. Untuk meningkatkan Sumber daya Manusia dan untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan, maka ditumbuh kembangkan nilai budaya perusahaan yang menjadi perilaku dasar seluruh warga PT Sucofindo alah satunya dengan pelaksanaan seleksi dan pelatihan kerja bagi karyawan baru guna mendapatkan tenaga kerja yang siap untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien, karena persaingan pasar menuntut untuk selalu menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

Atas dasar itulah penulis mencoba membahas mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di SBU Jasa-jasa Umum PT. Sucofindo (Persero)”.

3. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian, pembatasan tersebut dimaksudkan agar dalam melakukan penelitian lebih terarah dan mudah

dipahami. Pembatasan masalah penelitian yang dimaksud adalah :

- a. Budaya Organisasi dibatasi dengan indikator-indikator antara lain: kebersamaan dan intensitas.
- b. Kepemimpinan dibatasi dengan indikator-indikatornya antara lain: mempengaruhi kegiatan orang lain, adanya sekelompok orang yang dipengaruhi, arah suatu tujuan atau keinginan, pada situasi tertentu .
- c. Motivasi dibatasi dengan indikator-indikatornya antara lain: Adanya penghargaan atas prestasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, status dan tanggung jawab, keinginan dan harapan pribadi.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah antara lain :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sucofindo (Persero) ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang dilaksanakan di PT. Sucofindo (Persero) ?
3. Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sucofindo (Persero)?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero)
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero)
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sucofindo (Persero)

b. Manfaat Penelitian adalah :

1. Bagi penulis

Agar dapat memperluas pengetahuan praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang budaya organisasi dan kepemimpinan.

2. Bagi perusahaan

Merupakan bahan masukan bagi perusahaan tersebut yang mungkin dapat digunakan sebagai alat kontrol dan evaluasi terhadap budaya organisasi dan kepemimpinan yang telah dilakukan.

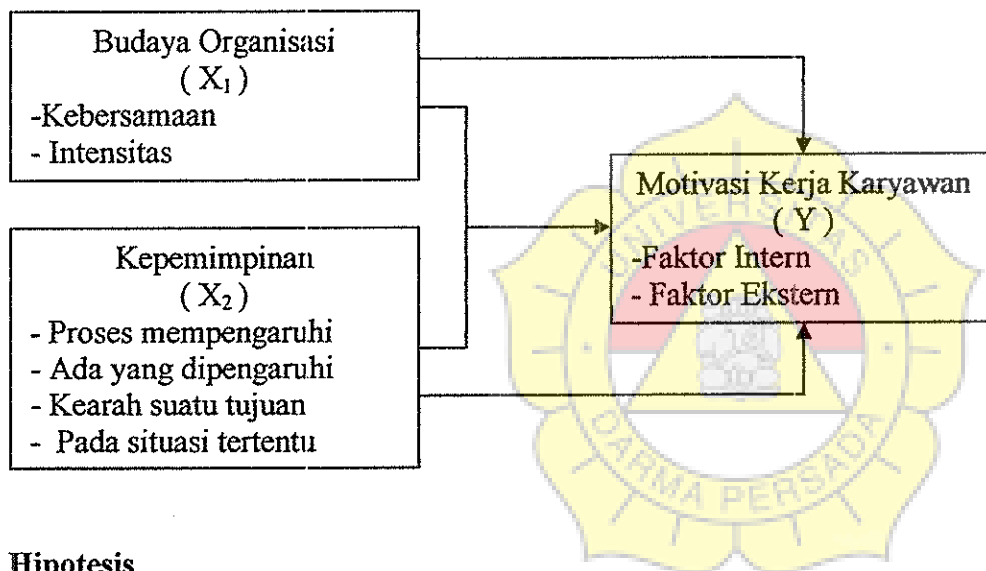
3. Bagi pembaca

Sebagai informasi tambahan bagi peneliti berikutnya pada perusahaan PT. Sucofindo (Persero).

E. Paradigma Penelitian

Keterkaitan antara budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja maka dapat ditetapkan Budaya Organisasi disimbolkan X_1 , Kepemimpinan disimbolkan X_2 dan Motivasi kerja disimbolkan Y . Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat suatu paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



F. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan diatas maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

a. Untuk Budaya Organisasi dan Motivasi kerja.

H_0 : Diduga budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sucofindo (Persero)

H_a : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sucofindo (Persero)

b. Untuk Kepemimpinan dan Motivasi kerja.

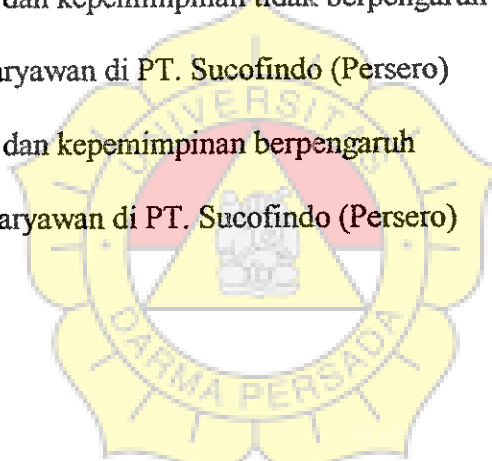
Ho : Diduga kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja
Karyawan di PT. Sucofindo (Persero)

Ha : Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja
Karyawan di PT. Sucofindo (Persero)

**c. Untuk Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja
karyawan di PT. Sucofindo (Persero)**

Ho : Diduga budaya organisasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh
terhadap Motivasi kerja karyawan di PT. Sucofindo (Persero)

Ha : Diduga budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh
terhadap Motivasi kerja karyawan di PT. Sucofindo (Persero)



G. Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN.

Pada bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis serta sistematika penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORITIS

Bab ini terdiri dari tiga bagian antara lain tinjauan pustaka yang merupakan landasan teori dari budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian variabel dan pengukurannya, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, mekanisme budaya organisasi dan kepemimpinan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian dengan metode yang ditentukan, pembahasan yang terdiri dari atas evaluasi budaya organisasi dan kepemimpinan PT. Sucofindo (Persero) evaluasi motivasi kerja karyawan dan analisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran bagi perusahaan.