

UNIVERSITY OF INDONESIA  
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES  
DEPARTMENT OF ADMINISTRATIVE SCIENCE  
POSTGRADUATE PROGRAM  
ADMINISTRATIVE SCIENCE PROGRAM  
MAJOR IN HUMAN AND RESOURCES DEVELOPMENT ADMINISTRATION

## ABSTRACT

AZIZ SALEH  
0606018210

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND LEADERSHIP STYLE TO MOTIVATION OF OFFICER JOB ACTIVITY IN SECRETARIAT DIRECTORATE GENERAL ISLAMIC EDUCATION OF MINISTRY OF RELIGION AFFAIRS

xvii + 135 Pages + 56 Tableses + 8 Pictures  
Bibliography: 28 Literature Books + 14 Journals + 7 Thesis ( 2001 – 2007) + 5 Other Article

Organizational ability to empower human resource potency is hardly required in emulation era that is increasingly very competitive at this moment. One of success factor or collapse factor in organization is determined by quality of human resource (HR) who owned it. Therefore human resource (HR) handling must be done across the board in management system framework. Human Resources handling can grow and increase ability and skill which make a very good performance.

Job motivation is a variable which must get attention from organization leader, with high motivation is expected that the employee will give high contribution to organization. Job motivation is influenced by some factors for example organizational climate and leadership style.

Organization climate refer to a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by the people who live and work in the enviroment and assumed to influence their their motivation and behavior. Measurement approach of organizational climate with 8 dimension, that is: structure, responsibility, reward, risk, conflict, standard, interaction support, and organization identity. These dimensions give certain contribution to job motivation.

Leadership style is action pattern of leader involves the social relationship between the manager and the members of the group. Measurement to the leadership style through dimension: directive, supportive and participative. These dimensions also give contribution to job.

Problems to be answered in this research are perception of employee to organization climate, perception of employee to leadership style, is there any relationship between organizational climate to job motivation, is there any the

relationship between leadership style to motivation, and is there any relationship between organizational climate and leadership style to job motivation.

Research data is gotten distributing of questionnaire for each variable, that is: questionnaire for organization climate variable, questionnaire for leadership style variable, and questionnaire for motivation variable of job activity. The questionnaire propagated to employee in the line of Secretariat Directorate General Islamic Education of MORA. Data processing by using a set software for example SPSS for windows version 13.0, Minitab version 15.0.

Result of research indicates that perception of responder to organizational climate in Secretariat Directorate General Islamic Education of MORA have been created a condition more conducive. Whereas perception of responder to leadership style done by the leaders average of assessed to be positive. Result of research also give a fact there is relationship between organizational climate to job motivation and shows significance relationship between both. While if it is evaluated from every organization climate dimension, simply only standard dimension that is not shows relationship that significance to job motivation. Review for the relationship between leadership style to job motivation, simply gives significant contribution. While if it is evaluated from every leadership style dimension to job motivation, partisipative dimension shows the biggest portion in its (the significance based on perception of employee).

Based on result of the research, condition of organization climate which have been created properly must be defended and needed to be improved so that the condition increasingly of job motivation, so that is increase performance and organization performance. While from leadership side, it is required improvement quality of leadership, so that will yield leaders which will lead with leadership style of matching with condition of in its (the job activity unit).

UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

## ABSTRAK

AZIZ SALEH  
0606018210

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DITJEN  
PENDIDIKAN ISLAM DEPARTEMEN AGAMA RI

xvii + 135 Halaman + 56 Tabel + 8 Bagan  
Daftar Pustaka: 28 Buku Literatur + 14 Jurnal + 7 Tesis (2001 – 2007) + 5 Artikel  
Lainnya

Kemampuan organisasi dalam mendayagunakan potensi sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam era persaingan yang semakin kompetitif sekarang ini. Hal ini sangat disadari bahwa salah satu faktor keberhasilan/kegagalan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia (SDM) yang ada, harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang semakin meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga mempunyai kinerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan suatu variabel yang harus mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, dengan motivasi yang tinggi diharapkan akan karyawan akan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap organisasi. Motivasi kerja sendiri dipengaruhi beberapa faktor antara lain iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Iklim organisasi adalah mengacu pada satu set kondisi yang terukur dari lingkungan kerja, yang dirasakan oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja didalamnya, dan mempengaruhi motivasi dan perilakunya. Pendekatan pengukuran iklim organisasi dengan 8 dimensi, yaitu: struktur, tanggungjawab, *reward*, resiko, konflik, standar, dukungan interaksi, dan identitas organisasi. Dimensi-dimensi tersebut memberikan kontribusi tertentu dengan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin yang melibatkan hubungan sosial antara pemimpin dan anggota manajer. Pengukuran terhadap gaya kepemimpinan tersebut melalui dimensi: *directive*, *supportive* dan *participative*. Dimensi-dimensi tersebut juga memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja.

Permasalahan yang dijawab melalui penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan, adakah hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja,

adakah hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, serta adakah hubungan antara iklim organisasi dan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja

Data penelitian didapat melalui penyebaran kuesioner untuk masing-masing variabel, yaitu: kuesioner untuk variabel iklim organisasi, kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan, dan kuesioner untuk variabel motivasi kerja. Kuesioner tersebut disebarakan kepada karyawan di jajaran Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI. Pengolahan data dengan menggunakan seperangkat *software* antara lain SPSS for windows versi 13.0, Minitab versi 15.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap iklim organisasi di Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI sudah tercipta kondisi yang kondusif. Sementara persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh para pemimpin rata-rata dinilai positif. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja menunjukkan hubungan yang signifikan diantara keduanya. Sementara jika ditinjau dari setiap dimensi iklim organisasi, ternyata hanya dimensi standar yang tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pegawai. Tinjauan untuk hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, ternyata memberikan kontribusi yang signifikan. Sementara jika ditinjau dari setiap dimensi gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, dimensi partisipatif menunjukkan porsi terbesar secara signifikansinya berdasarkan persepsi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, kondisi iklim organisasi yang sudah tercipta patut dipertahankan bila perlu ditingkatkan sehingga kondisi tersebut semakin menambah tinggi motivasi kerja, sehingga meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Sementara dari sisi kepemimpinan, diperlukan peningkatan kualitas *leadership*, sehingga akan menghasilkan pemimpin-pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi di unit kerjanya.