



PRODUKTIVITAS KERJA DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA SWADAYA MASYARAKAT MARIE STOPES INTERNATIONAL DI DILI TIMOR – LESTE

Marisa Miharany Babo¹, Adi Heru Sutomo², Widodo Hariyono³

INTISARI

Latar Belakang : Marie Stopes International (MSITL) merupakan organisasi Internasional cabang Australia yang berperan dalam bidang kesehatan reproduksi. Organisasi ini sangat memperhatikan produktivitas kerja karyawan, karena pencapaian target harus sesuai dengan pengharapan para donator, untuk menunjang produktivitas tersebut maka MSITL memberikan kompensasi serta memotivasi karyawan sesuai dengan tanggung jawab kerja masing masing. Namun dalam organisasi produktivitas kerja dipengaruhi juga oleh kepemimpinan.

Tujuan : Mendeskripsikan gambaran produktivitas kerja yang ditinjau dari Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi kerja karyawan LSM Marie Stopes International Timor-Leste

Metode Penelitian: Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan rancangan penelitian studi kasus. Subjek penelitian terdiri atas dua informan kunci dan sepuluh orang informan. Informasi diperoleh dari Country Director, literature dan wawancara mendalam.

Hasil Penelitian : Produktivitas kerja dihasilkan berdasarkan target yang ada sesuai dengan kesepakatan donator dan MSITL. Kepemimpinan memiliki gaya partisipatif dan Kompensasi yang di berikan oleh MSI berupa : Bintang Award, Penghargaan, Cola, Subsidi kecelakaan kerja, Kontribusi kematian, cuti dan training. Pemimpin selalu memberikan penghargaan serta pujian bagi karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja baik, dengan demikian mereka merasa termotivasi untuk bekerja.

Kesimpulan : Produktivitas yang dihasilkan mencapai target namun perlu adanya peningkatan kualitas kerja, pemerataan tenaga kerja dan realokasi karyawan sesuai beban kerja. Walaupun pemimpin memiliki gaya memimpin partisipatif, masih perlu adanya ketegasan dalam pengambilan keputusan dan konsisten terhadap keputusan yang diambil. LSM ini memiliki kompensasi yang berbeda dengan organisasi lainnya, namun perlu di terapkan kembali asuransi kesehatan karena kompensasi ini sangat dibutuhkan oleh semua pekerja dan merupakan hak pekerja untuk memperolehnya. Karyawan LSM MSITL juga memerlukan pelatihan yang merata untuk tiap tiap direksi, agar pencapaian produktivitas kerja seimbang antara tiap direksi.

Kata Kunci: Produktivitas kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi kerja.



WORK PRODUCTIVITY IN RELATION TO LEADERSHIP, COMPENSATION,
AND EMPLOYEES' WORK MOTIVATION AT MARIE STOPES
INTERNATIONAL NGO IN DILI TIMOR–LESTE

Marisa Miharany Babo¹, Adi Heru Sutomo², Widodo Hariyono³

ABSTRACT

Background: Marie Stopes International is an Australian branch of an international organization in the field of reproductive health. The NGO is very concerned with the productivity of their employees since its achievement targets which must meet with the donators' expectations. In improving the productivity of its employees, MSITL offers compensations and motivates employees based on their job responsibilities. However, in the organization, work productivity is also affected by leadership factor.

Objective: The study aimed to describe work productivity in terms of Leadership, Compensation and Work motivation of employees of Timor-Leste Marie Stopes International NGO in Dili.

Methods: The study applied a qualitative research and case study as the research design. Research subjects consisted of two key informants and ten informants. The sources of information are Country Director, literature study, and in-depth interviews.

Results: The work productivity was attained in accordance with the planned targets and the agreement of MSITL and its donators. The leadership adopted a participative style. The compensations given by MSITL were in the form of Star Award, Appreciation, Cola, work accident subsidies, obituary donation, trainings and leaves. MSI executives always gave credits and praises to employees who produced good work productivity, so that they felt motivated to work.

Conclusion: The result showed that work productivity of the employees at MSITL NGO met with the planned targets, although some improvements are needed in relation to work quality, human resources adequacy and equitable reallocation of employees in accordance with their job responsibilities. Firmness in decision making needs to be improved along with the need of consistency in the established decision. MSITL needs to reapply health insurance as this compensation is needed by all workers and the right of workers to obtain it. The MSITL NGO also needs to provide trainings for each director in order to attain equal achievement in employees' productivity particularly among the directors.

Keywords: Work Productivity, Leadership, Compensation, Work Motivation.