

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, dan dengan rahmat serta karuniaNya Penuulis dapat menyelesaikan penelitian dalam rangka tugas tugas ini sebagai salah satu rangkaian penyusunan tugas akhir pada Program Magister Administrasi Publik, Universitas Indonusa Esa Unggul.

Tesis ini dapat penulis selesaikan dengan dukungan pembimbing dan berbagai pihak. Pada kesempatan ini Penulis haturkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr.Ir. Alirahman,M.Sc, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Indonusa Esa Unggul;
2. Bapak Ir.Yahya Hidayat Rahman,P.hD, selaku Ketua Bidang Studi Magister Administrasi Publik Universitas Indonusa Esa Unggul;
3. Bapak Prof. Dr. Payaman Simanjuntak,APU, selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan fikiran untuk membimbing penulisan tesis ini;
4. Para dosen dan staf non akademik di lingkungan Program Magister Administrasi Publik Universitas Indonusa Esa Unggul;
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Administrasi Publik Universitas Indonusa Esa Unggul.

Semoga proposal tesis ini dapat diterima dan sekaligus ditindak lanjuti dalam bentuk penelitian, serta penuh dengan kelancaran dan sesuai akan tahapan yang berlaku serta bermanfaat bagi perkembangan teori-teori pada umumnya.

Serang, Nopember 2008

Penulis,

DATAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A.Latar Belakang Penelitian	1
1. Identifikasi masalah	3
2. Batasan masalah	4
3. Rumusan masalah	4
B.Tujuan Penelitian	5
C.Manfaat Penelitian	5
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	6
A.Kajian Teori	6
1. Budaya organisasi	6
1.1. Budaya	6
1.2. Organisasi	7
2. Motivasi kerja	15
2.1. Motivasi	15
2.2. Motivasi dan Etos Kerja	16
3. Kinerja Pegawai	18
3.1. Kompetensi Individu	20
3.2. Dukungan Organisasi	21

3.3. Dukungan Manajemen	22
B. Hasil Penelitian yang Relevan	23
BAB III : METODE PENELITIAN	24
A. Kerangka Pemikiran	24
B. Hipotesis Penelitian	25
C. Definisi, Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel	26
D. Desain Penelitian	28
E. Jenis, Sumber dan Pengumpulan Data	28
F. Metode Analisis	30
G. Cara Kerja	32
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	34
4.2. Pembahasan	37
4.2.1 Analisis Deskriptif	37
A. Budaya organisasi	39
B. Motivasi kerja	52
C. Kinerja pegawai	58
4.2.2 Pengujian Hipotesa	63
A. Uji Validitas	63
B. Uji Rentabilitas	68
C. Uji Normalitas	69
D. Analisis Regresi Linier	70
E. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	73

F. Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	74
G. Uji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	75
4.2.3 Pembahasan hasil penelitian	75
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

<u>Nomor</u>	<u>Teks</u>	<u>Hal.</u>
3.1.	Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	26
3.2.	Operasionalisasi Variabel Motivasi kerja	26
3.3.	Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai	28
3.4.	Data penelitian, sumber, jenis dan instrumen pengumpulan data	29
4.1.	Nilai interval	39
4.2.	Distribusi frekuensi skor budaya organisasi	40
4.3.	Skor rata-rata masing-masing indikator pada inisiatif individual	41
4.4.	Skor rata-rata masing-masing indikator pada toleransi terhadap tindakan berisiko	42
4.5.	Skor rata-rata masing-masing pada indikator arahan	44
4.6.	Skor rata-rata masing-masing pada indikator integritas	45
4.7.	Skor rata-rata masing-masing pada dukungan manajemen	46
4.8.	Skor rata-rata masing-masing pada kontrol	47
4.9.	Skor rata-rata masing-masing pada identitas	48
4.10.	Skor rata-rata masing-masing pada sistem imbalan	49
4.11.	Skor rata-rata masing-masing pada toleransi terhadap konflik	50
4.12.	Skor rata-rata masing-masing pada pola komunikasi	51
4.13.	Distribusi frekuensi skor motivasi kerja pegawai	53
4.14.	Skor rata-rata masing-masing pada dimensi merasda diperlukan oleh orang lain	53
4.15.	Skor rata-rata masing-masing pada dimensi mengetahui yang diharapkan organisasi	54
4.16.	Skor rata-rata masing-masing pada dimensi perlakuan adil antara pekerja dalam pemberian imbalan	55
4.17.	Skor rata-rata masing-masing pada dimensi peluan untuk berkembang	56
4.18.	Skor rata-rata masing-masing pada dimensi tantangan yang menarik	57

4.19.	Skor rata-rata masing-masing pada dimensi suasana kerja yang menyenangkan	57
4.20.	Distribusi frekuensi skor kinerja pegawai	58
4.21.	Skor rata-rata masing-masing pada dimensi kompetensi individu	59
4.22.	Skor rata-rata masing-masing pada dimensi dukungan organisasi	60
4.23.	Skor rata-rata masing-masing pada dimensi dukungan manajemen	62
4.24.	Validasi variabel budaya organisasi	65
4.25.	Validasi variabel motivasi kerja	66
4.26.	Validasi variabel kinerja pegawai	67
4.27.	Reliabilitas	68
4.28.	Uji kenormalan data	69
4.29.	Model Summary	70
4.30.	Tabel Anova	71

DAFTAR GAMBAR

<u>Nomor</u>	<u>Teks</u>	<u>Hal.</u>
3.1.	Kerangka Pemikiran	25
4.1.	Grafik profil responden berdasarkan unit kerja	37
4.2.	Grafik profil responden berdasarkan jenis kelamin	38
4.3.	Grafik profil berdasarkan tingkat pendidikan	38