

TESIS

**BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN
PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI BIRO KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
JAWA TIMUR**



WIDYO YUDO PRAYITNO

NIM. 090214678M

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2004

TESIS

**BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN
PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI BIRO KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
JAWA TIMUR**

**WIDYO YUDO PRAYITNO
NIM. 090214678M**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN
PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI BIRO KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
JAWA TIMUR**

TESIS

**Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**

**WIDYO YUDO PRAYITNO
NIM. 090214678M**

**PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PASCASARJANA UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

Tanggal 26 Agustus 2004

Lembar Pengesahan

**Tesis ini telah disetujui
Tanggal 26 Agustus 2004**

Oleh

Pembimbing Ketua

**Dr. SUNARJO, dr., M.S., M.Sc.
NIP. 130 385 841**

Pembimbing

Drs. SJAHRAZAD MASDAR, M.A.

Mengetahui

**Ketua Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pascasarjana Universitas Airlangga**

Prof. H. HARYONO SUYONO, M.A., Ph.D.

Telah diuji tanggal : 26 Agustus 2004

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. H. Haryono Suyono, M.A., Ph.D.

Anggota : Dr. Sunarjo, dr., M.S., M.Sc.

: Drs. Sjahrazad Masdar, M.A.

: Dr. Eddy Indrayana, Ir.

: Drs. Jusuf Irianto, M.Com.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Penyayang atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam proses penulisan tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Airlangga, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Pascasarjana di Universitas Airlangga
2. Prof. Dr. H. Haryono Suyono, M.A., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selalu memberikan dorongan penuh dengan wawasan dan ide cemerlang dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia
3. Dr. Soenarjo, dr., M.S., M.Sc., selaku Wakil Ketua Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia sekaligus pembimbing ketua yang dengan tulus ikhlas bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta perhatian tinggi dalam memberikan dorongan, bimbingan dan arahan mulai dari penyusunan proposal hingga penyelesaian tesis.
4. Drs. Sjahrazad Masdar, M.A. selaku pembimbing yang dengan tulus ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta perhatian dalam memberikan dorongan, bimbingan dan arahan mulai dari penyusunan proposal hingga penyelesaian tesis.

5. Dr. Eddy Indrayana, Ir., atas segala bantuan dan masukan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
6. Drs. Yusuf Irianto, M.Com., atas segala bantuan dan masukan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
7. Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melanjutkan studi di Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
8. Bapak Mohammad Munir, S.H. selaku Kepala Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melanjutkan studi di Program Pascasarjana Universitas Airlangga, sekaligus kemudahan penelitian dan penulisan tesis hingga selesai.
9. Kedua Orangtua Kami yang tiada hentinya selalu memberi doa dan semangat sehingga tesis dapat diselesaikan.
10. Kepada Isteri dan Anakku tercinta yang selalu menyampaikan kata-kata mesra dan tidak pernah membiarkan Saya menyerah....". Kamu adalah inspirasiku, dan Saya mencintaimu'.
11. Seluruh dosen Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah memberikan bekal bagi penulis melalui materi-materi kuliah yang penuh nilai dan makna dalam penyempurnaan penulisan tesis ini, juga kepada seluruh tenaga administrasi yang tulus ikhlas melayani keperluan penulis selama menjalani studi dan penulisan tesis.

12. Dan kepada setiap orang yang berharap dan berdoa serta membantu penulis melewati saat-saat berat dalam menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Dengan iringan do'a semoga Allah SWT Tuhan Yang Maha Pengasih memberikan pahala yang berlimpah atas segala kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan. Amiin.

Semoga tesis ini bermanfaat.

Surabaya, Agustus 2004

Penulis

RINGKASAN

**BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN
PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI BIRO KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
JAWA TIMUR**

WIDYO YUDO P.

Budaya kerja merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumber daya manusia, maka penting bagi penulis menganalisis budaya kerja yang ada di Biro Kepegawaian untuk melakukan perubahan cara kerja yang sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja guna meningkatkan kemampuan dan komitmen sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja yang terdiri dari kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan dan iptek terhadap kemampuan dan komitmen pegawai negeri sipil serta variabel mana yang berpengaruh terhadap kemampuan dan komitmen pegawai negeri sipil.

Penelitian ini termasuk penelitian analitik *design cross sectional* dimana populasinya adalah pegawai negeri sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 156 pegawai dengan lamanya bekerja minimal 2 tahun. Besar sampel ditentukan berdasarkan rumus n yaitu sejumlah 102 pegawai. Oleh karena populasi memiliki karakteristik tertentu maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengukuran terhadap variabel-variabel dijabarkan dalam item-item pernyataan yang merujuk pada skala Likert, dengan kisaran skor antara 0 – 4. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas budaya kerja yang terdiri dari budaya kejujuran (X1), budaya ketekunan (X2), budaya kreativitas (X3), budaya kedisiplinan (X4) dan budaya iptek (X5) sedangkan variabel terikatnya adalah kemampuan (Y1) dan komitmen (Y2). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regresi*).

Hasil penelitian membuktikan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas budaya kerja terdiri dari budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan dan budaya iptek terhadap kemampuan pegawai adalah 0,171 atau 17,1% dan nilai F hitung = 3.973 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$) yang berarti budaya kerja **mempunyai pengaruh signifikan** terhadap kemampuan.

Sedangkan hasil penelitian besarnya pengaruh variabel bebas budaya kerja terhadap komitmen hanya sebesar 0,044 atau 4,4% dan nilai F hitung = 0,893 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,489 ($p > 0,05$) yang berarti budaya kerja **tidak mempunyai pengaruh signifikan** terhadap komitmen.

SUMMARY

THE WORK CULTURE, THE ABILITY, AND THE COMMITMENT OF CIVIL GOVERNMENT OFFICIALS AT THE SECRETARIAT CIVIL SERVICE OFFICE OF EAST JAVA GOVERNMENT

WIDYO YUDO P.

Realizing that work culture is one of key elements of human resource management, the researcher considers that it is important to analyze the work culture of the civil service official in order to make a correction of the work manner which appropriate with the work culture values to improve the ability and the commitment as the official's main job and function.

According to the background and the statement of the problem, the objective of the research is to analysis the influence of work culture which consists of the culture of honesty, diligence, creativity, discipline, and science technology toward the commitment of the civil government officials and which variable influencing the civil government officials' ability and commitment.

The research was an analytic design cross sectional study in which the population of the research was all the civil government officials of The Secretariat Civil Service Office of East Java Government with 156 officials participated in with long to worked minimal 2 years. Since the population has certain characteristic, the consideration of the sample was done by using simple random sampling technique. The questionnaire is used to collect the data. The measurement of the variables is described in the form of statement of items with Likert scale as the reference. The score shift is 0-4. The variable used is the work culture free variable which consists of honesty culture (X_1), diligence culture (X_2), creativity culture (X_3), discipline culture (X_4), and science technology culture (X_5), while ability (Y_1) and commitment (Y_2) are the determinant variable. Multiple linear regression is used to analysis the data.

The result of is research proved that the influence of work culture free variable which consisted of the cultures of honesty, diligence, creativity, discipline, and science technology toward the ability of the officials was 0,171 or 17,1% and the grade of F count = 3,973 with the significance degree of 0,003 ($p < 0,05$). It means that work culture have a significant influence toward the ability.

On the other side the result of the research also proved that the influence of work culture's free variable toward the commitment is only 0,044 or 4,4% and the grade of F count = 0,893 with the significance degree of 0,489 ($p > 0,05$). It means that work culture haven't a significant influence toward the commitment.

ABSTRACT

THE WORK CULTURE, THE ABILITY, AND THE COMMITMENT OF CIVIL GOVERNMENT OFFICIALS AT THE SECRETARIAT CIVIL SERVICE OFFICE OF EAST JAVA GOVERNMENT

WIDYO YUDO P.

Realizing that work culture is one of the key elements of human resource management, the researcher considers that there are two important aspects to be analyzed: first, analyzing the civil service's work culture aimed to make a correction of the officials' work manner based on the work culture's values to improve the ability and the commitment of the officials as their main job and function; and second, analyzing which variables influencing it so that it will be known which ones are needed to be evaluated in order to improve the ability and the commitment of the officials.

The research was an analytic design cross sectional study in which the population of the research was all of the government officials of the secretariat civil service office with 156 officials participate in. The consideration of the big amount of the sample was based on formula which takes 102 officials as the sample. The collection of the data is done by using questionnaire. The measurement of the variable is based on Likert scale with the score shift of 0-4.

The result of is research proved that the influence of work culture's free variable which consisted of the culture of honesty, diligence, creativity, discipline, and science technology toward the ability of the officials was 0,171 or 17,1% and the grade of F count = 3,973 with the significance degree of 0,003 ($p < 0,05$). It means that work culture have a significant influence toward the ability.

On the other side the result of the research also proved that the influence of work culture's free variable toward the commitment is only 0,044 or 4,4% and the grade of F count = 0,893 with the significance degree of 0,489 ($p > 0,05$). It means that work culture haven't a significant influence toward the commitment.

Keywords: work culture, ability, commitment

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
LEMBAR PRASYARAT GELAR	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Sebelumnya	9
2.2 Landasan Teori	11

2.2.1	Budaya Kerja	11
2.2.1.1	Pengertian Budaya Kerja	11
2.2.1.2	Terbentuknya Budaya Kerja	14
2.2.1.3	Persepsi Pegawai dan Pengaruhnya Terhadap Sikap dan Perilaku	16
2.2.1.4	Budaya Kuat, Tepat dan Adaptif	18
2.2.2	Kemampuan	19
2.2.2.1	Pengertian Kemampuan	19
2.2.2.2	Hubungan Budaya Kerja dengan Kemampuan	21
2.2.3	Komitmen	23
2.2.3.1	Pengertian Komitmen	23
2.2.3.2	Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen	26
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HPOTESIS PENELITIAN	28
3.1	Kerangka Konsep	28
3.2	Hipotesis	30
BAB 4	METODE PENELITIAN	31
4.1	Rancangan Penelitian	31
4.2	Populasi, Besar Sampel (<i>sampel size</i>), dan Teknik Pengambilan Sampel	31
4.2.1	Populasi	31
4.2.2	Besar Sampel (<i>Sampel Size</i>)	31
4.2.3	Teknik Pengambilan Sampel	32
4.3	Variabel Penelitian	33
4.3.1	Klasifikasi Variabel	33

4.3.2	Definisi Operasional Variabel	33
4.4	Instrumen Penelitian	37
4.4.1	Uji Validitas	37
4.4.2	Uji Reliabilitas	37
4.5	Lokasi dan Waktu Penelitian	38
4.6	Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	38
4.7	Cara Pengolahan dan Analisis Data	38
4.8	Analisis Data	39
BAB 5	HASIL PENELITIAN	40
5.1	Gambaran Umum Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi	
Jawa Timur	40
5.2	Karakteristik Responden	43
5.2.1	Unit Kerja	43
5.2.2	Jenis Kelamin	43
5.2.3	Usia	44
5.2.4	Pendidikan	45
5.2.5	Status	46
5.2.6	Lamanya Bekerja di Biro Kepegawaian	46
5.2.7	Pangkat/Golongan Ruang	47
5.3	Deskripsi Variabel Penelitian	48
5.3.1	Variabel Budaya Kejujuran	48
5.3.2	Variabel Budaya Ketekunan	49
5.3.3	Variabel Budaya Kreativitas	50
5.3.4	Variabel Budaya Kedisiplinan	50

5.3.5	Variabel Budaya Iptek	51
5.3.6	Variabel Kemampuan	52
5.3.7	Variabel Komitmen	52
5.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	53
5.4.1	Uji Validitas	53
5.4.2	Uji Reliabilitas	54
5.5	Uji Persyaratan Analisis Regresi Majemuk	55
5.5.1	Pengujian Gejala Multikolinearitas	55
5.5.2	Pengujian Gejala Heterokedastisitas	56
5.5.3	Pengujian Gejala Autokorelasi	58
5.6	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
5.6.1	Koefisien Determinasi Berganda dan Koefisien Korelasi Berganda ..	60
5.6.1.1	Koefisien Determinasi Berganda	60
5.6.1.2	Koefisien Korelasi Berganda	61
BAB 6 PEMBAHASAN		61
6.1	Pembahasan Hasil Penelitian	61
6.1.1	Pengaruh Budaya Kerja Yang Terdiri Dari Budaya Kejujuran, Budaya Ketekunan, Budaya Kreativitas, Budaya Kedisiplinan dan Budaya Iptek Terhadap Kemampuan	61
6.1.2	Pengaruh Budaya Kejujuran Terhadap Kemampuan	63
6.1.3	Pengaruh Budaya Ketekunan Terhadap Kemampuan	64
6.1.4	Pengaruh Budaya Kreativitas Terhadap Kemampuan	64
6.1.5	Pengaruh Budaya Kedisiplinan Terhadap Kemampuan	65

6.1.6 Pengaruh Budaya Iptek Terhadap Kemampuan	66
6.1.7 Pengaruh Budaya Kerja Yang Terdiri Budaya Kejujuran, Budaya Ketekunan, Budaya Kreativitas, Budaya Kedisiplinan, Budaya Iptek Terhadap Komitmen	67
BAB 7 PENUTUP	70
7.1 Simpulan	70
7.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Distribusi Unit Kerja Responden Biro Kegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, 2004	43
Tabel 5.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden Biro Kegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, 2004	44
Tabel 5.3 Distribusi Usia Responden Biro Kegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, 2004	44
Tabel 5.4 Distribusi Tingkat Pendidikan Responden Biro Kegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, 2004	45
Tabel 5.5 Distribusi Status Responden Biro Kegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, 2004	46
Tabel 5.6 Distribusi Lamanya Bekerja Responden Biro Kegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, 2004	46
Tabel 5.7 Distribusi Pangkat / Golongan Ruang Responden Biro Kegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, 2004	47
Tabel 5.8 Frekuensi Variabel Kejujuran	49
Tabel 5.9 Frekuensi Variabel Ketekunan.....	49
Tabel 5.10 Frekuensi Variabel Kreativits.....	50
Tabel 5.11 Frekuensi Variabel Kedisiplinan	51
Tabel 5.12 Frekuensi Variabel Iptek	51
Tabel 5.13 Frekuensi Variabel Kemampuan	52
Tabel 5.14 Frekuensi Variabel Komitmen	53
Tabel 5.15 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 5.16 Uji Gejala Multikolinearitas Variabel Kemampuan	55
Tabel 5.17 Uji Gejala Multikolinearitas Variabel Komitmen	56
Tabel 5.18 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank Spearman Variabel Kemampuan	57

Tabel 5.19 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank Spearman Variabel Komitmen ..	57
Tabel 5.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Kemampuan ..	57
Tabel 5.21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Komitmen ..	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Proses Terbentuknya Budaya Kerja 15
Gambar 2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi 17
Gambar 2.3	Hubungan Antara Nilai, Sikap dan Perilaku 18
Gambar 2.4	Gunung Es Sinamo 20
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual 29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Pelaksanaan dan Rincian Biaya Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

