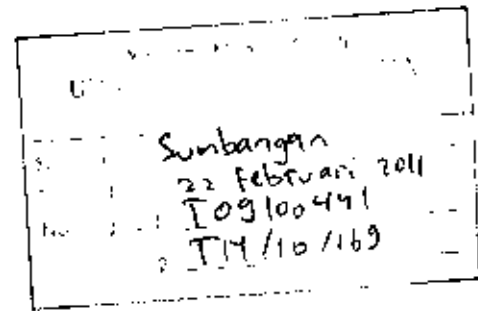




UNIVERSITAS  
MERCU BUANA



**PENGARUH KEMAMPUAN DAN KOMITMEN TERHADAP  
BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DINAS PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN  
BALAI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA AIR MUSI  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

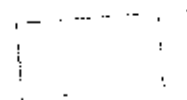
**KARYA AKHIR**

**OLEH**

**SRI ANDRIANI  
55108110128**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**2010**





UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN KOMITMEN TERHADAP  
BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DINAS PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN  
BALAI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA AIR MUSI  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**KARYA AKHIR**

**DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MENYELESAIKAN PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**OLEH**

**SRI ANDRIANI**

**55108110128**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
2010**

## ABSTRACT

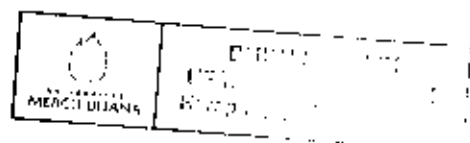
This research was based on willingness of forming good governance, but the implementation that we found from civil servant Dinas PU Balai PSDA Musi, still resulted so far from the expectation.

The problem of this research what impacts of skill toward work culture, what impacts of commitment toward work culture, what impacts of skill and commitment toward work culture

This research used analytical survey method by applying quantitative approach to describe each question for respondents or civil servants that became research sample. The research was conducted on civil servants of Dinas PU Balai PSDA toward the civil servants as respondents (n=40) by sampling from overall population.

Research Result bases test t skill has value 4,594 and commitments by value 3,159 that mean above value t tables 2,021. Base value significance skill has value 0,000 and commitments by value significance 0,03 that mean exist under 0,05. So it's impacts each independent variables skill and commitments to work culture and  $R_{y12} = 0,952$  and regression equation  $Y = 0,688 + 0,524X1 + 0,335X2$ ; Base test F value obtained f value count as high as 177,521 and in the reality bigger than F tables 5,25 so it's can be told existed skill influence and commitment simultant to work culture. High Skill will make a employees works with maximal result. habit in working that maximal and full [of] general responsibility will form work culture. Culture that planted strong and culture values is accepted properly show existence of high employee skill. Also with commitment. Employee that have strong commitment will loyalty to institution and can create good culture.

The conclusion of the research was there were variable impacts of skills and commitments toward work culture, therefore according to the conclusion it is suggested civil servants need to improve skills and knowledge through reading a lot, following training etc. Besides they need to complete the work consistently and gain further related to work culture.



## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya keinginan terbentuknya pemerintahan yang baik, tetapi pada kenyataannya budaya kerja PNS Dinas PU Balai PSDA Musi belum kuat dan masih jauh dari harapan.

Masalah penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap budaya kerja, apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap budaya kerja, apakah terdapat pengaruh kemampuan dan komitmen terhadap budaya kerja.

Metode penelitian menggunakan metode survey analitis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggambarkan dari setiap pertanyaan dari variabel dari responden atau pegawai yang menjadi sample penelitian. Penelitian dilakukan pada PNS Dinas PU Balai PSDA Musi terhadap pegawai sebagai respondennya (n=40) dengan melakukan pilihan sample dari seluruh populasi. Analisis data menggunakan korelasi dan regresi berganda.

Hasil penelitian berdasarkan uji t kemampuan memiliki nilai 4,594 dan komitmen dengan nilai 3,159 yang berarti diatas nilai t tabel 2,021. Berdasarkan nilai signifikansi kemampuan memiliki nilai 0,000 dan komitmen dengan nilai signifikansi 0,03 yang berarti berada dibawah 0,05. Sehingga terdapat pengaruh masing-masing variabel bebas kemampuan dan komitmen terhadap budaya kerja dengan  $R_{y12} = 0,952$  dan persamaan regresi  $Y = 0,688 + 0,524X1 + 0,335X2$ ; Berdasarkan nilai uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 177,521 dan ternyata lebih besar dari F tabel 5,25 sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh kemampuan dan komitmen secara bersama-sama terhadap budaya kerja. Kemampuan yang tinggi akan membuat seorang karyawan bekerja dengan hasil yang maksimal. Adanya kebiasaan dalam bekerja yang maksimal dan penuh tanggungjawab akan membentuk budaya kerja. Budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik menunjukkan adanya kemampuan pegawai yang tinggi. Begitu juga dengan komitmen. Pegawai yang mempunyai komitmen yang kuat akan membentuk kesetiaan terhadap instansi dan dapat menciptakan budaya yang baik.

Kesimpulan yang diambil adalah bahwa terdapat pengaruh variable kemampuan dan komitmen terhadap budaya kerja. Saran yang diharapkan adalah perlu peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui banyak membaca, mengikuti pelatihan, dan lain lain, perlu konsistensi dalam penyelesaian pekerjaan dan perlu kajian lebih lanjut yang berhubungan dengan budaya kerja.

## PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kemampuan dan Komitmen terhadap Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Balai Pengembangan Sumber Daya Air Musi Provinsi Sumatera Selatan.

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Sri Andriani

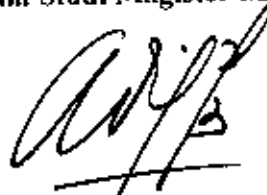
N I M : 55108110128

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Januari 2010

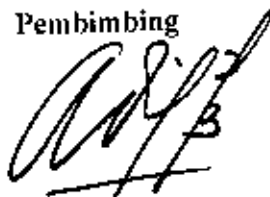
Mengesahkan

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Ir. Har Adi Basri, M. Ec., Ph.D

Pembimbing



Ir. Har Adi Basri, M. Ec., Ph.D

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini :

Judul : **Pengaruh Kemampuan dan Komitmen terhadap Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Balai Pengembangan Sumber Daya Air Musi Provinsi Sumatera Selatan.**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Sri Andriani

NIM : 55108110128

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Januari 2010

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya Ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, Januari 2010



**Sri Andriani**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan Karya Akhir yang berjudul Pengaruh Kemampuan dan Komitmen PNS Dinas PU Pengairan Balai PSDA Musi Provinsi Sumatera Selatan tepat pada waktunya.

Karya Akhir ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan pendidikan pada Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta.

Sebagai ungkapan rasa syukur dalam penyelesaian tugas ini, tidak lupa penulis sampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan Karya Akhir ini, yaitu:

- a. Rektor Universitas Mercu Buana, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Magister (S-2) di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana di Jakarta.
- b. Bapak Ir. Har Adi Basri, M.Ec., Ph.D selaku Pembimbing
- c. Kedua orang tuaku H.A. Rachman Renatin (Alm) dan Hj.Surimah (Alm) yang selalu memberikan kasih sayang dan nasehat yang amat berharga.
- d. Suamiku yang tercinta Tendri Wikra Jasa Anwar, yang dengan setia menemani hidupku, berdo'a dan memberi semangat, sehingga penulisan Karya Akhir ini dapat diselesaikan.

- e. Saudara-saudaraku yang tersayang, yang menjadi pemacu dalam hidupku. terima kasih ya, akhirnya aku juga bisa seperti kalian.
- f. Bapak Ir. H. Surkani Mastulen, MM selaku kepala Balai PSDA Musi Provinsi Sumatera Selatan beserta staff.
- g. Teman-teman seangkatanku “Kilau Saturday”, terima kasih supportnya.
- h. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Atas semua bentuk bantuannya, penulis berharap semoga Allah SWT memberikan Barokah yang berlimpah. Amiin.

Demi penyempurnaan untuk masa mendatang, segala saran, masukan dan rekomendasi perbaikan dari semua pihak sangat penulis harapkan. Penulis yakin bahwa semua bentuk masukan yang diberikan kepada penulis dimaksudkan untuk menuju kesempurnaan.

Akhir kata, semoga karya ini bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Januari 2010

Penulis

**SRI ANDRIANI**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
1.7 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
<b>II DESKRIPSI INSTITUSI</b> .....	10
2.1 Sejarah Berdirinya Dinas Balai PSDA Musi.....	10
2.2 Lingkup Pekerjaan.....	11
2.3 Visi dan Misi.....	12
2.4 Sumber Daya.....	14
2.5 Uraian Tugas.....	16
<b>III KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	18
3.1 Pengertian Kemampuan.....	19
3.2 Pengertian Komitmen.....	21
3.3 Pengertian Budaya Kerja.....	23
3.3.1 Terbentuknya Budaya Kerja.....	27

3.3.2	Persespsi Pegawai dan Pengaruh terhadap Sikap & Perilaku.....	28
3.3.3	Budaya Kuat, Tepat dan Adaptif .....	30
3.4	Hubungan Kemampuan dan Komitmen dengan Budaya Kerja .....	31
3.5	Penelitian Sebelumnya.....	33
3.6	Kerangka Pemikiran .....	34
3.7	Hipotesis.....	38
<b>IV</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	39
4.1	Objek Penelitian .....	39
4.2	Metode Penelitian.....	39
4.2.1	Definisi Operasional.....	39
4.2.2	Metode Pengumpulan Data .....	43
4.2.3	Populasi dan Sampel .....	44
4.3	Metode Analisis.....	45
4.3.1	Uji Kualitas Data.....	45
4.3.2	Uji Normalitas Data .....	46
4.3.3	Uji Hipotesis .....	46
4.4	Hipotesis Statistik.....	47
<b>V</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b> .....	49
5.1	Deskripsi Responden.....	49
5.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
5.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	50
5.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
5.1.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
5.2	Pengujian Instrumen Penelitian .....	51
5.2.1	Hasil Uji Validitas Instrumen Kemampuan.....	52
5.2.2	Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen.....	53
5.2.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya kerja.....	54
5.2.4	Uji Reliabilitas .....	55
5.3	Pengujian Persyaratan Analisis.....	56
5.4	Pengujian Hipotesis Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Budaya kerja.....	57

5.4.1 Koefisien Korelasi.....	58
5.4.2 Uji t dan Uji Signifikansi.....	59
5.4.3 Uji F.....	60
5.4.4 Persamaan Regresi.....	60
5.4.5 Koefisien Determinasi.....	61
<b>VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>62</b>
6.1 Kesimpulan.....	62
6.2 Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>68</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Status Pendidikan Formal.....	12
Tabel 2.2	: Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	13
Tabel 2.3	: Status Pangkat dan Golongan Pegawai.....	14
Tabel 2.4	: Data Pegawai berdasarkan Jabatan.....	14
Tabel 3.1	: Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel 4.2	: Indikator Instrumen.....	43
Tabel 5.1	: Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 5.2	: Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 5.3	: Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel 5.4	: Deskripsi data responden berdasarkan masa kerja .....	51
Tabel 5.5	: Hasil Uji Validitas Variabel X1.....	52
Tabel 5.6	: Hasil Uji Validitas Variabel X2.....	53
Tabel 5.7	: Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	54
Tabel 5.8	: Hasil Uji Normalitas Data.....	56
Tabel 5.9	: Rangkuman Parameter Statistik Regresi Variabel Penelitian .....	58
Tabel 5.10	: Pedoman Interpretasi .....	58
Tabel 5.11	: Koefisien Regresi dan t Hitung Pengaruh X1 Terhadap Y	59
Tabel 5.12	: Parameter Statistik Regresi Parsial X1 terhadap Y .....	68
Tabel 5.13	: Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y .....	69
Tabel 5.14	: Koefisien Regresi dan t Hitung Pengaruh X2 Terhadap Y	69
Tabel 5.15	: Parameter Statistik Regresi Parsial X2 terhadap Y .....	70
Tabel 5.16	: Koefisien Korelasi X1, X2 Terhadap Y.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	:	Struktur Organisasi Dinas Balai PSDA Musi.....	15
Gambar 3.1	:	Gunung Es Schumacher.....	19
Gambar 3.2	:	Proses Terbentuknya Budaya Kerja.....	27
Gambar 3.3	:	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	29
Gambar 3.4	:	Hubungan Antara Nilai, Sikap dan Perilaku.....	30
Gambar 3.5	:	Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 3.6	:	Rerangka Pemikiran Alternatif.....	36
Gambar 3.7	:	Model Penelitian.....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2	:	Sebaran Data Uji Coba .....	72
Lampiran 3	:	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	75
Lampiran 4	:	Sebaran Data Penelitian.....	81
Lampiran 5	:	Uji Normalitas Data.....	85
Lampiran 6	:	Hasil Uji Hipotesis .....	86
Lampiran 7	:	Pelaksanaan Penelitian.....	87