

U	NA
Sumbangan	
21 Februari	
No	T09100SD7
	TM/10/235



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

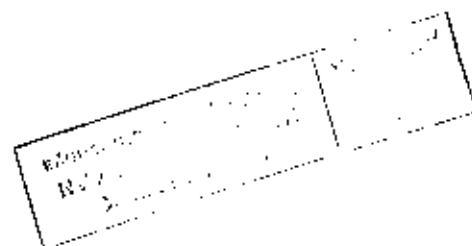
**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN
BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI PERENCANAAN PROGRAM, BPKLN
SETJEN KEMDIKNAS JAKARTA**

KARYA AKHIR

OLEH :

**REISMI PRIYATI
NIM : 55106120155**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2010**





UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN
BUDAYA ORGANISASI, DENGAN KINERJA
PEGAWAI PERENCANAAN PROGRAM, BPKLN
SETJEN KEMDIKNAS JAKARTA**

KARYA AKHIR

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

OLEH :

**REISMI PRIYATI
NIM : 55106120155**

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

ABSTRACT

This study is aimed to obtain information about the influence of leadership, cultural competence and the performance of employees in the Bureau of Program Planning Division of Planning and Foreign Cooperation Secretariat General Ministry of National Education in Jakarta, using the explanation method, test the validity and reliability of data and test hypotheses by distributing a list of questions on 27 respondents.

Results from this study showed that there is a strong relationship together between Leadership (X1), Competence (X2), Culture (X3) of the Employee Performance (Y) equal to 91,0 % while the remaining 9 % caused by other factors.

However, the level of influence simultaneously or together from each of three different variables for the leadership of (X1) to employee performance (Y) with the t count equal to 6,274 > 2.060 t table ($\alpha = 5\%$) (no effect), for competence (X2) to employee performance (Y) with the t for 4,803 > 2.060 t table ($\alpha = 5\%$) (there is an influence), to culture (X3) to employee performance (Y) with the t of - 2,070 < 2.060 table t ($\alpha = 5\%$) (no influence), but not the influence of cultural variables is not very meaningful because there remains the influence of leadership, competence and culture together by showing employee performance and calculation F values greater 74,092 than the F table 3.05.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya terhadap Kinerja pegawai Bagian Perencanaan Program pada Biro Perencanaan dan Kerjasama Luar Negeri Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional Jakarta, dengan metode eksplanasi (penjelasan) asosiatif, uji validitas dan realibilitas data serta uji hipotesa dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada 27 responden.

Hasil dari pemaparan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat secara bersama-sama antara Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Budaya (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 91,0 % sedangkan sisanya 9 % disebabkan oleh faktor lainnya.

Namun tingkat pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari masing-masing variabel berbeda yaitu untuk kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan t hitung sebesar $6,274 > 2,060$ t table ($\alpha = 5\%$) (ada pengaruh), untuk kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan t hitung sebesar $4,803 > 2,060$ t table ($\alpha = 5\%$) (ada pengaruh), untuk budaya (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan t hitung sebesar $-2,070 < 2,060$ t table ($\alpha = 5\%$) (tidak ada pengaruh), namun tidak adanya pengaruh dari variabel budaya tidak terlalu berarti karena tetap terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kompetensi dan budaya secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan ditunjukkannya nilai dan F hitung $74,092$ lebih besar dari F tabel $3,05$.

PENGESAHAN

Judul : **Hubungan Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi, dengan Kinerja Pegawai Perencanaan Program, BPKLN Setjen Kemdiknas Jakarta.**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Reismi Priyati

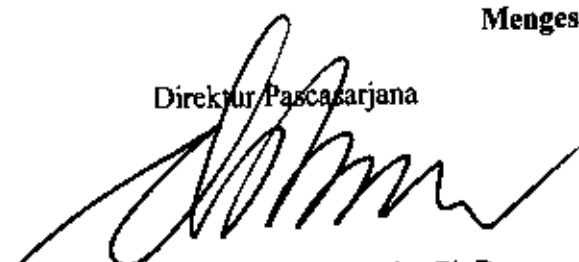
NIM : 55106120155

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 27 Agustus 2010

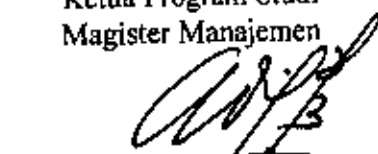
Mengesahkan :

Direktur Pascasarjana



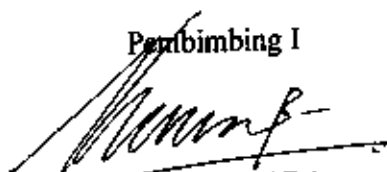
Ir. Dana Santosa, M.Eng.Sc, Ph.D

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



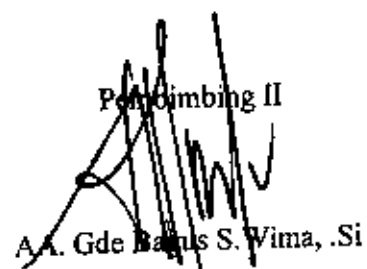
Ir. Har Adi Basri, M.Ec, Ph.D

Pembimbing I



Dr. Kasdi Raharjo, M.BA

Pembimbing II



A.A. Gde Bagus S. Wima, .Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini :

Judul : **Hubungan Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi, dengan Kinerja Pegawai Perencanaan Program, BPKLN Setjen Kemdiknas Jakarta.**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Reismi Priyati

NIM : 55106120155

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 27 Agustus 2010

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi 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, Agustus 2010


Reismi Priyati

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa oleh kuasanya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul **“ Hubungan Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi, dengan Kinerja Pegawai Perencanaan Program, BPKLN Setjen Kemdiknas Jakarta** “ Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar atas bantuan, bimbingan dan arahan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Ir. Suharyadi MS selaku Rektor Universitas Mercu Buana
2. Dr. Kusdi Raharjo, M.BA. selaku Dosen Pembimbing Utama
3. AA. Gde Bagus S. Wima, M.Si selaku Dosen Pembimbing II
4. Dr. Ir. Dana Santosa, M, Eng. Sc selaku Ketua Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.
5. Ir. Yenon Orsa, MT selaku Ketua Program Kelas Karyawan Universitas Mercu Buana.
6. Endi Rekarti, SE, ME. selaku Sekretaris Universitas Mercu Buana
7. Ketua Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.
8. Seluruh Dosen Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmunya, selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga bertambah luas ilmu, wawasan dan pandangannya.
9. Para Staff / Sekretariat Universitas Mercu Buana yang telah memberikan pelayanannya, selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga segala sesuatunya berjalan dengan lancar.

10. Pimpinan dan Staff pada Bagian Perencanaan Program yang telah membantu penulis dengan memberikan waktunya dalam pengisian Kuesioner, sehingga tesis ini dapat selesai.
11. Pimpinan dan Staf pada Biro Perencanaan dan Kerjasama Luar Negeri Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional Jakarta, yang telah memberikan saran, bahan masukannya dan segala sesuatunya yang menyangkut kelancaran dalam pembuatan Proposal Tesis ini.
12. Teman-teman di Universitas Mercu Buana khususnya angkatan IX.
13. Sahabat, Teman-teman, yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materiil, namun tidak dapat disebutkan satu persatu, dan tak lupa serta ucapan terima kasih yang tak terhingga untuk keluarga tercinta yang telah memberikan banyak dukungan baik moril maupun materiil.

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis menerima saran dan kritik guna penyempurnaan penulisan ini.

Jakarta, Agustus 2010

Penulis

Reismi Priyati

DAFTAR ISI

ABSTRACK	i
ABSTRAK	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Batasan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan penelitian.....	7
1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian	8
1.5 Sistematika Penelitian.....	9
BAB II. DESKRIPSI INSTANSI	
2.1 Sejarah instansi.....	11
2.2 Lingkup Bidang Kegiatan.....	12
2.2.1 Visi.....	12
2.2.2 Misi.....	13
2.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi.....	14
2.3 Sumber Daya Manusia.....	15
2.3.1. Struktur Organisasi BPKLN Setjen Depdiknas.....	17

2.3.2. Struktur Organisasi BPPBPKLN Setjen Depdiknas.....	19
2.4 Tantangan (Pelayanan) pada BPPBPKLN.....	20
2.5 Proses Operasi (Pelayanan) pada BPPBPKLN.....	21
2.5.1 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab.....	22

BAB III. LANDASAN TEORI, DAN KERANGKA PEMIKIRAN

3.1. Kepemimpinan.....	28
3.1.1 Fungsi Kepemimpinan.....	32
3.1.2 Pendekatan Kepemimpinan.....	40
3.2. Kompetensi.....	43
3.2.1 Jenis Kompetensi.....	45
3.3. Definisi Budaya.....	48
3.3.1 Pengertian Kebudayaan.....	50
3.3.2 Unsur-unsur Kebudayaan.....	51
3.3.3 Komponen Kebudayaan.....	53
3.3.4 Budaya Organisasi.....	53
3.4. Kinerja.....	55
3.4.1 Standar Kinerja.....	56
3.4.2 Aspek-aspek Kinerja.....	56
3.4.3 Aspek-aspek Standar Pekerjaan.....	59
3.4.4 Kinerja Sumber Daya Manusia.....	60
3.5 Penilaian Kinerja.....	63
3.5.1 Metode Penilaian.....	65
3.5.2 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja (Kinerja) Pegawai	72

3.5.3 Sasaran Penilaian/ Evaluasi Kinerja.....	74
3.5.4 Prinsip Dasar Penilaian/ Evaluasi Kinerja.....	75
3.5.5 Metode yang berorientasi pada masa lalu.....	76
3.5.6 Metode yang berorientasi pada masa depan.....	77
3.5.7 Penilaian Hasil Kinerja.....	77
3.5.8 Syarat Efektifitas Sistem Penilaian Prestasi kerja.....	80
3.6.9 Elemen Pokok Penilaian Prestasi Kerja.....	81
3.6 Kerangka Pemikiran.....	84

BAB IV. OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

4.1 Objek, Waktu dan Lokasi Penelitian	85
4.2 Metode Penelitian.....	85
4.2.1 Operasional Variabel.....	85
4.3 Populasi Penelitian.....	86
4.4 Tehnik Pengumpulan Data.....	87
4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	88
4.5 Metode Analisis Data.....	90

BAB V. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Data.....	94
5.1.1. Analisa Deskripsi Variabel.....	94
5.1.2. Hasil Uji Validitas.....	96
5.1.3. Hasil Uji Reliabilitas.....	99
5.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis.....	100

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan.....	107
6.2. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	109
DAFTAR LAMPIRAN	111
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	122