



UNIVERSITAS MERCUBUANA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KREATIVITAS
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA
LEMBAGA SENSOR FILM (LSF)**

TESIS

Yayasan Menara Bhakti UNIVERSITAS MERCU BUANA Perpustakaan M.M.	
Sumber	5
Tanggal	
No Reg	1 T 008
	2

TM/05/008.

Oleh :

MAKMUN THOHA
NIM : 131.03.010

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA, 2004**

Buku ini milik
PERPUSTAKAAN M.M. UMB
Harap dijaga keutuhannya



UNIVERSITAS MERCUBUANA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KREATIVITAS
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA
LEMBAGA SENSOR FILM (LSF)**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Studi Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana

Oleh:

MAKMUN THOHA
NIM : 131.03.010

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA, 2004**

PENGESAHAN TESIS

**JUDUL TESIS : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KREATIVITAS PEKERJAAN TERHADAP KINERJA
ANGGOTA LEMBAGA SENSOR FILM (LSF)**

**NAMA MAHASISWA : MAKMUN THOHA
NIM : 131.03.010**

**Tesis Ini Telah Disetujui Dan Dipertahankan di Depan Sidang Tim Penguji Program
Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.**

**Pada hari : Jum'at
Tanggal : 29 Oktober 2004
Tempat : Ruang Sidang Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana, Jalan Menteng No.29 Jakarta Pusat**

**Menyetujui ;
Pembimbing Tesis**



Dr. Kusdi Raharjo

**Mengetahui;
Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana**



Dr. Ir. Dana Santoso, M.Eng., M.Sc

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Dengan nama Allah yang maha pengasih dan maha penyayang

* Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan. Menyeru kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar ; merekalah orang-orang yang beruntung *
(QS. Ali Imran /3 : 104)

ABSTRAK

Penelitian ini membahas pengaruh budaya organisasi dan kreativitas pekerjaan terhadap kinerja LSF. Dalam hal ini, apakah budaya organisasi dan kreativitas pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LSF, sehingga apabila budaya organisasi dan kreativitas pekerjaan dirasakan dipersepsikan baik atau sesuai dengan yang diharapkan, akan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja LSF. Dengan permasalahan seperti ini, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kreativitas pekerjaan baik secara individual maupun kolektif terhadap kinerja LSF. Sebagai jawaban sementara atas permasalahan dalam penelitian ini, maka dirumuskan tiga hipotesis. *Pertama*, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja LSF. *Kedua*, terdapat pengaruh positif dan signifikan kreativitas pekerjaan terhadap kinerja LSF. *Ketiga*, terdapat hubungan positif dan signifikan budaya organisasi dan kreativitas pekerjaan secara bersama-sama terhadap kinerja LSF.

Untuk mengungkap permasalahan dalam penelitian ini, digunakan metode survei dengan tehnik korelasional, dimana penelitian berusaha menghubungkan satu atau lebih variabel dengan variabel lain untuk memahami obyek yang diteliti. Populasi penelitian adalah LSF yang berjumlah 45 orang. Semua anggota sampel tersebut dijadikan sampel penelitian

sehingga tehnik penarikan sampel yang digunakan adalah tehnik sensus atau sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan questioner. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif (statistik) dengan menggunakan formula koefisien korelasi, koefisien determinasi, t-test, F-test dan regresi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum kondisi budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan kinerja LSF tergolong baik. Sedangkan dari analisis statistik menunjukkan; (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LSF, yang ditunjukkan nilai t hitung (3.862) lebih besar dibandingkan nilai t tabel (1.677), nilai koefisien korelasi = 0.521 dan nilai koefisien determinasi = 0.272 (27,2%); (2) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LSF, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung (27,76) lebih besar dibandingkan nilai t tabel (1.677), nilai koefisien korelasi = 0.975 nilai koefisien determinasi = 0.951 (95,1%) dan (3) budaya organisasi dan kreativitas pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LSF yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung (375,743) lebih besar dibandingkan nilai t tabel (3.30) nilai koefisien korelasi = 0.975 dan nilai koefisien determinasi = 0.951 (95,1%).

Atas dasar kesimpulan tersebut maka saran yang diberikan adalah; (1) Penyempurnaan budaya organisasi, terutama masalah kepemimpinan LSF

mempunyai kecakapan yang baik untuk mempermudah pengambilan keputusan, Anggota LSF yang berprestasi baik seyogyanya mendapatkan penghargaan yang baik, tingkatan kesejahteraan anggota LSF imbalannya didasarkan prestasi dan kedisiplinan, untuk sistem penyensor sebaiknya berdasarkan profesi dan prestasi masing-masing. Sangat diperlukan bagi anggota LSF dalam menyamakan persepsi anggota kelompok. Ketua LSF dan anggotanya memperhatikan kesejahteraan bersama-sama untuk meningkatkan kesejahteraan. Ketua LSF dan anggotanya serta sekretariat memberikan komunikasi umpan balik secara sepenuhnya dan menyenangkan. (2) Perbaikan kreativitas pekerjaan dilakukan dengan cara menanamkan kepekaan masalah yakni yang dihadapi dan tidak secara individual, menanamkan sensitivitas lingkungan dan menanamkan fleksibilitas mental. (3) Dilakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kualitatif untuk mengungkap aspek-aspek budaya organisasi dan kreativitas pekerjaan yang dinilai dan dirasakan oleh anggota LSF kurang memadai.

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang tak terhingga penulis panjatkan dengan tulus ke hadirat Allah SWT, karena atas perkenanNYA lah penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Anggota Lembaga Sensor Film (LSF)".

Pada kesempatan ini pula, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada berbagai pihak yang selama ini telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini, terutama kepada;

1. Dr.Ir. Dana santoso, M.Eng, M.Sc, selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Manajer Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Kusdi Raharjo, selaku Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini.
3. Rekan-rekan semua mahasiswa Program Pascasarjana dan sahabat handai taulan yang turut memberikan dorongan dan masukan yang berarti kepada penulis selama melakukan penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesisi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik menyangkut materi maupun formatnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

Semoga kebaikan berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan partisipasinya mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT dan pada akhirnya bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Jakarta, Oktober 2004

Penulis

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Prakata	iv
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vi
	Halaman
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Ruang Lingkup Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Nomenklatur (kata kunci)	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Budaya Organisasi	11
B. Kreativitas Pekerjaan	22
C. Kinerja	29
D. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	38
B. Definisi Operasional Variabel	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Tehnik Pengambilan Sampel	41
E. Tehnik Pengumpulan Data	41
F. Metode Analisis Data	42
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lembaga Sensor Film	47
B. Analisis Deskriptif	68
C. Analisis Statistik	79
D. Pembahasan	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	90
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi instrumen untuk mengukur budaya organisasi	39
Tabel 3.2	Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kreativitas pekerjaan.....	40
Tabel 3.3	Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kinerja.....	40
Tabel 4.1	Rekapitulasi jawaban responden variabel budaya organisasi.....	68
Tabel 4.2	Rekapitulasi jawaban responden variabel kreativitas pekerjaan.....	72
Tabel 4.3	Rekapitulasi jawaban responden variabel kinerja.....	75
Tabel 4.4	Rangkuman statistik variabel budaya organisasi dan kinerja.....	79
Tabel 4.5	Rangkuman statistik variabel kreativitas pekerjaan dan kinerja.....	82
Tabel 4.6	Rangkuman statistik variabel budaya organisasi dan kreativitas pekerjaan.....	84