



UNIVERSITAS MERCU BUANA

**HUBUNGAN KUALITAS SDM DAN BUDAYA KERJA DENGAN
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
DEPUTI BIDANG PENGKAJIAN SUMBERDAYA
KOPERASI DAN USAHA LECIL MENENGAH**

TESIS



Yayasan Menara Bhakti	
UNIVERSITAS MERCU BUANA	
Perpustakaan Program MM	
Sumber	7
Tanggal	16-4-05
No. Reg : 1	T 0064
2	TM/05/064

Buku ini milik
PERPUSTAKAAN MM UMB
Harap dijaga keutuhannya

UNIVERSITAS
Oleh
SALUKAN
NIM : 131.02.025
MERCU BUANA

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA, 2004**



UNIVERSITAS MERCU BUANA

**HUBUNGAN KUALITAS SDM DAN BUDAYA KERJA DENGAN
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
DEPUTI BIDANG PENGKAJIAN SUMBERDAYA
KOPERASI DAN USAHA LECIL MENENGAH**

TESIS

**Diajukan
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi
Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana**

**Oleh
SALEKAN
NIM : 131.02.025**
**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA, 2004**

PENGESAHAN TESIS

JUDUL TESIS : HUBUNGAN KUALITAS SDM DAN BUDAYA
KERJA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA DEPUTI BIDANG
PENGAJIAN SUMBERDAYA KOPERASI DAN
USAHA KECIL MENENGAH

NAMA MAHASISWA : SALEKAN
NIM : 131.02.025

Tesis Ini Telah Disetujui Dan Dipertahankan Didepan Sidang Tim Penguji
Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Pada Hari : Minggu
Tanggal : 29 Agustus 2004
Tempat : Ruang Sidang Program Pascasarjana Manajemen Universitas
Mercu Buana, Jalan Menteng Raya No. 29 Jakarta Pusat

Menyetujui :
Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Prof. Dr. Laode M. Kamaluddin, M.Sc, M.Eng.

Mengetahui :
Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana


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

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga dengan segenap kemampuan dan pencurahan pikiran, tesis ini akhirnya dapat diwujudkan. Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Magister Manajemen di Universitas Mercu Buana, Jakarta.

Penulis sungguh menyadari bahwa banyak pihak yang telah turut serta dalam penyelesaian tesis ini. Sebab tanpa bantuan banyak pihak kami tidak akan dapat berbuat banyak dalam penyelesaian tesis ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengungkapkan rasa terima kasih kami yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Dana Santoso, M.Eng.Sc selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana.
2. Bapak Prof. Dr. Laode M Kamaluddin, M.Sc, MEng , selaku Dosen Pembimbing Materi yang turut mendorong kami dalam upaya untuk menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Drs. Hadi Prayitno, MM, selaku Dosen Pembimbing Teknis yang turut mendorong kami dalam upaya untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Pihak kampus yang telah mendukung kami dengan caranya masing-masing.
5. Pihak “Kementerian Koperasi dan UKM” yang telah memberikan kesempatan dan peluang bagi penulis untuk mengikuti program pendidikan Magister Manajemen di UMB,

6. Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya KUKM” yang telah membuka jalan bagi kami untuk mendapatkan data-data yang kami butuhkan.
7. Keluarga, terutama Istri dan 3 (tiga) anak saya yang telah mendorong kami untuk belajar dan bekerja dengan penuh semangat serta ketabahan dalam menyelesaikan tesis ini

Dalam kesadaran akan keterbatasan ini pula, kami merasa thesis ini belum sempurna, karena itu kamipun terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun. Meskipun demikian kami berharap bahwa tesis ini dapat pula berguna untuk pihak-pihak lain yang memerlukannya.



DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan Thesis	-----	i
Lembar Pengesahan Thesis	-----	ii
Abstrak	-----	iii
Kata Pengantar	-----	iv
Daftar Isi	-----	vi
Daftar Tabel	-----	viii
BAB I	: PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	-----	1
1.2. Batasan Masalah	-----	3
1.3. Perumusan Masalah	-----	3
1.4. Tujuan Penelitian	-----	4
1.5. Kegunaan Penelitian	-----	4
1.6. Hipotesa	-----	5
1.7. Model Penelitian	-----	5
1.8. Sistematika Penulisan	-----	7
BAB II	: TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	-----	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya	-----	8
2.1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	-----	12
2.2. Pengertian Kualitas Kerja	-----	14
2.3. Budaya Kerja	-----	18
2.3.1. Pengertian Budaya Kerja	-----	18
2.3.2. Fungsi Budaya	-----	21
2.3.3. Pelaku Budaya	-----	23
2.4. Pengertian Efektifitas Kerja	-----	24
2.5. Hubungan Kualitas SDM dan Budaya Kerja Dengan Efektifitas Kerja	-----	27
BAB III	: METODE PENELITIAN	
3.1. Obyek Penelitian	-----	29
3.2. Data Penelitian	-----	29
3.2.1. Data yang Diperlukan	-----	29
3.2.2. Prosedur Pengambilan Data	-----	30
3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sample	-----	32
3.4. Model Penelitian	-----	32
3.4. Metode Analisa	-----	34

BAB IV	: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1.	Sejarah dan Perkembangan -----	36
4.1.1.	Sejarah Deputi Bidang Pengkajian KUKM ----	36
4.1.2.	Visi dan Misi -----	38
4.1.3.	Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Kewenangan --	39
4.1.4.	Kebijakan Operasional Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah -----	42
4.2.	Tugas dan Fungsi Pokok Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya KUKM -----	43
4.2.1.	Tugas Pokok -----	43
4.2.2.	Fungsi Deputi Bidang Pengkajian KUKM ----	43
4.2.3.	Tugas dan Fungsi Tambahan di lingkungan Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya KUKM	44
4.2.4.	Keadaan Umum SDM di lingkungan Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya KUKM -----	46
4.3.	Struktur Organisasi -----	49
BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1.	Deskripsi Data Penelitian -----	50
5.2.	Kualitas Pegawai Pada Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya KUKM -----	52
5.3.	Pelaksanaan Efektifitas Kerja -----	58
5.4.	Analisis Hubungan Kualitas dan Budaya Kerja Dengan Efektifitas Kerja -----	65
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1.	Kesimpulan -----	70
6.2.	Saran-saran -----	71

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1. Jenis Pendidikan Responden -----	44
4.2. Umur Responden -----	45
4.3. Golongan Responden -----	45
4.4. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Ketrampilan yang Memadai -----	47
4.5. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Perencanaan untuk Mencapai Target -----	48
4.6. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Semangat untuk Bekerja ---	48
4.7. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Sikap dan Perilaku -----	49
4.8. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Pemberdayaan Pegawai Ditempat Kerja -----	49
4.9. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Pekerjaan -----	50
4.10. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Tidak Menyalahgunakan Wewenang -----	50
4.11. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Budaya Kerja yang Adil ----	51
4.12. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Tata Tertib Tidak Menyalahgunakan Budaya Kerja -----	51
4.13. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Sikap Budaya Kerja -----	52
4.14. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Perencanaan/program -----	57

4.15. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Perencanaan/program	
Kegiatan	57
4.16. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Pimpinan Membagi-bagi	
Tugas Secara Merata	58
4.17. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Tugas yang Diterima	58
4.18. Distribusi Penilaian Responden Mengenai Melaksanakan tugas	
Masing-masing Secara baik	59
4.19. Koefisien Korelasi Sederhana	60
4.20. Koefisien Korelasi Berganda	61

