



UNIVERSITAS MERCUBUANA

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM
SEKRETARIAT JENDERAL DEPARTEMEN AGAMA
REPUBLIK INDONESIA, JAKARTA**

TESIS

UNIVERSITAS
Oleh :
MERCU BUANA

RUSDI SONATA
NIM : 131.03.070

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



UNIVERSITAS MERCUBUANA

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL DEPARTEMEN AGAMA REPUBLIK INDONESIA, JAKARTA

TESIS

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

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
Oleh:

RUSDI SONATA
NIM : 131.03.070

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

PENGESAHAN TESIS

JUDUL TESIS : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL DEPARTEMEN AGAMA REPUBLIK INDONESIA, JAKARTA

NAMA MAHASISWA : RUSDI SONATA

NIM : 131.03.070

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

Pada Hari : Rabu
Tanggal : 27 Oktober 2004
Tempat : Ruang Sidang Program Pascasarjana Manajemen Universitas Mercu Buana, Jalan Menteng Raya No. 29 Jakarta Pusat

Menyetujui :
Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara

Mengetahui :
Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana



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

KATA PENGANTAR

Puji syukur disampaikan ke hadirat Allah SWT, atas selesainya penelitian dan penulisan tesis yang berjudul: **Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Departemen Agama Republik Indonesia Jakarta**, sehingga sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan untuk dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen.

Pada kesempatan ini, penulis berkeyakinan bahwa tanpa bantuan pihak-pihak lain, penelitian ini tidak akan terselesaikan. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tulus dan tak terhingga kepada:

1. Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan bantuan, dorongan, dan bimbingan dalam studi dan penyelesaian penulisan tesis ini dengan penuh ketulus-ikhlasan.
2. Ir. Dana Santoso, PhD., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta.
3. Dosen-dosen pengajar pada Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta yang telah membekali penulis dengan berbagai pengetahuan di bidang manajemen.
4. Andi Sumaryanto, S.Si, yang telah banyak membantu khususnya dalam analisis data.
5. Kepada rekan-rekan sekerja dan mahasiswa program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta yang tidak bisa disebutkan satu persatu disini, tak lupa diucapkan banyak terima kasih.

Teristimewa terima kasih penulis sampaikan kepada Istri tercinta dan anak-anak tersayang Iwang, Ari, dan Laras, yang telah memberikan inspirasi bagi penulis untuk merenda kehidupan ke arah yang lebih baik.

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, sehingga penulis berharap kepada semua pihak yang akan terlibat dalam proses implementasi isi penulisan ini terus memberikan revisi dan masukan yang berharga guna penyempurnaan proses implementasi yang lebih mengarah pada tujuan dengan hasil yang maksimal.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat, Taufiq, dan Hidayah kepada kita semua. Amien.



Jakarta, Oktober 2004

Penulis

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

RUSDI SONATA

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Umum Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian	9
 BAB II LANDASAN TEORITIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teoritis	12
1. Hakikat Kinerja	12
2. Hakikat Motivasi Kerja.....	19
3. Hakikat Iklim Organisasi	28
B. Kerangka Berpikir	33
1. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai	33

2.	Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai	35
C.	Pengajuan Hipotesis	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Tujuan Penelitian.....	39
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
C.	Metode Penelitian.....	39
D.	Teknik Pengambilan Sampel	40
E.	Instrumen Penelitian	40
F.	Penentuan dan Indikator Instrumen	41
G.	Pengumpulan Data	42
H.	Teknik Analisis Data	42

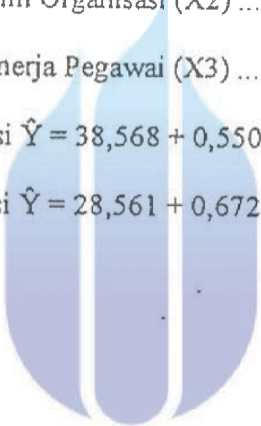
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi Data	44
1.	Motivasi Kerja	44
2.	Iklim Organisasi	46
3.	Kinerja Pegawai	49
B.	Komposisi SDM Biro Umum Sekjen Depag RI Jakarta	52
C.	Pengujian Persyaratan Analisis	53
D.	Pengujian Hipotesis	54
1.	Hipotesis Pertama: Terdapat Hubungan Positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai	54
2.	Hipotesis Kedua: Terdapat Hubungan Positif antara Iklim	

Organisasi dengan Kinerja Pegawai	58
3. Hipotesis Ketiga: Terdapat Hubungan Positif antara Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara bersama- sama dengan Kinerja Pegawai	62
E. Diskusi Hasil Penelitian	64
1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai ...	64
2. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai ..	66
3. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai	67
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Implikasi Hasil Penelitian	71
C.. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN-LAMPIRAN	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Nama Tabel	Halaman
Gambar 2.1.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	17
Gambar 2.2.	Hirarkhi kebutuhan dari Maslow	21
Gambar 2.3.	Model Teori Motivasi	25
Gambar 3.1.	Hubungan antar Variabel	39
Gambar 4.1.	Histogram Skor Motivasi Kerja (X1)	45
Gambar 4.2.	Histogram Skor Iklim Organisasi (X2)	48
Gambar 4.3.	Histogram Skor Kinerja Pegawai (X3)	50
Gambar 4.4.	Grafik Garis Regresi $\hat{Y} = 38,568 + 0,550 X_1$	54
Gambar 4.5.	Grafik Garis Regresi $\hat{Y} = 28,561 + 0,672 X_2$	58


 UNIVERSITAS
 MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

Tabel	Nama Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Matriks Instrumen Penelitian	41
Tabel 4.1.	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	45
Tabel 4.2.	Distribusi Motivasi Kerja (X_1)	46
Tabel 4.3.	Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi	47
Tabel 4.4.	Distribusi Iklim Organisasi (X_2)	48
Tabel 4.5.	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.6.	Distribusi Kinerja Pegawai (X_3)	51
Tabel 4.7.	Jumlah SDM Gol III Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.8.	Rangkuman Uji Normalitas	52
Tabel 4.9.	Koefisien Regresi dan Kelinearan Regresi antara Kinerja (Y) dengan Motivasi Kerja (X_1)	54
Tabel 4.10.	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Kelinearan Regresi Kinerja (Y) atas Motivasi Kerja (X_1)	55
Tabel 4.11.	Koefisien Korelasi dan Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara Variabel X_1 dengan Y	56
Tabel 4.12.	Koefisien Regresi dan Kelinearan Regresi antara Kinerja (Y) dengan iklim organisasi (X_2)	58
Tabel 4.13.	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Kelinearan Regresi Kinerja (Y) atas Motivasi Kerja (X_2)	59
Tabel 4.14.	Koefisien Korelasi dan Pengujian Signifikansi Koefisien	

	Korelasi antara Variabel X_2 dengan Y	60
Tabel 4.15.	Uji Signifikansi Korelasi Ganda	62
Tabel 4.16.	Analisis ANAVA untuk Uji Signifikansi Regresi Ganda	63

