



UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI PEGAWAI,
MOTIVASI BERPRESTASI DAN BUDAYA KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN APARATUR
PEMERINTAHAN
(SURVEY DI DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI PUSAT JAKARTA)**

TESIS

**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh
gelar Magister Manajemen dalam bidang studi Manajemen Pada Program
Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya**

Oleh :

**AHMAD HASAF
NIM : 0062461020**

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
TAHUN 2008**

000238

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
AKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO. 69/DIKTI/KEP/1999 dan No. 3667/D/T/2007**

TANDA PERSETUJUAN TESIS

Nama : **AHMAD HASAF**
NIM : 0062461020
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI PEGAWAI,
MOTIVASI BERPRESTASI DAN BUDAYA KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN APARATUR
PEMERINTAHAN
(Survey di DIREKTORAT JENDRAL IMIGRASI PUSAT JAKARTA)**

Tesis ini telah dipertahankan di depan para penguji pada tanggal 30 Agustus 2008 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Pembimbing dan Dewan Penguji


Pembimbing I

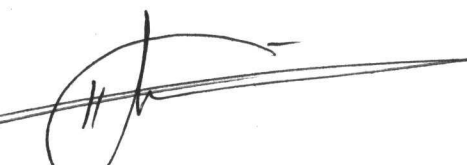

Drs. Logan Siagian, MH

Pembimbing II


Dr. Edison Panjaitan

Dewan Penguji


Dr. Eko Widodo


Drs. Sujiyo Miranto, MPd

ABSTRAK

AHMAD HASAF
0062461020

Analisis Hubungan Antara Kompetensi Pegawai, Motivasi Berprestasi Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Aparatur Pemerintahan Survey Di Direktorat Jenderal Imigrasi Pusat Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, motivasi berprestasi dan budaya kerja terhadap kinerja pelayanan di Ditjen Imigrasi Pusat, Jakarta. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 100 orang, Metode pengumpulan data yang dipakai adalah dengan cara membagikan kuesioner/angket kepada seluruh responden, dari keseluruhan kuesioner yang disebar, yang kembali dan dianggap sah untuk dilakukan pengolahan data selanjutnya berjumlah 100 sampel. Metode Penelitian menggunakan teknik korelasi Rank Spearman yang dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kompetensi, motivasi berprestasi dan budaya kerja (variabel bebas) dengan kinerja pelayanan (variabel terikat), Selanjutnya didapat beberapa kesimpulan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Motivasi berprestasi merupakan variabel dengan nilai korelasi terbesar dengan angka r hitung parsial sebesar 0,914 atau berpengaruh sebesar 83,54% terhadap kinerja pelayanan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan variabel paling dominant (paling kuat) dalam mempengaruhi kinerja pelayanan di Direktorat Jenderal Imigrasi Pusat, Jakarta.

Budaya Kerja berada di urutan kedua setelah variabel motivasi dengan nilai r hitung parsial sebesar 0,833 atau mempengaruhi kinerja pelayanan sebesar 69,34%.

Kompensasi memiliki nilai r hitung parsial sebesar 0,715 atau mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 50,98%. Nilai ini paling rendah dibanding dua variabel bebas lainnya (motivasi berprestasi dan budaya kerja). Akan tetapi hasil yang didapat melalui uji korelasi rank spearman mendapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja pelayanan di Ditjen Imigrasi Pusat, Jakarta.

Hasil uji korelasi juga relevan dengan hasil pengujian hipotesis dengan analisis t Test, yang kembali menempatkan motivasi berprestasi sebagai variabel yang memiliki nilai t hitung sebesar 22,302, dan budaya organisasi dengan nilai t hitung sebesar 14,605, dan yang terakhir adalah kompetensi dengan nilai t hitung sebesar 10,124. Melalui uji t ini didapatkan kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas dinyatakan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pelayanan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

UNIVERSITY OF BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
POSTGRADUATE PROGRAM
MAGISTER DEGREE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ABSTRACT

AHMAD HASAF
0062461020

Analysis Relation Between Officer Competences, Motivation And Work Culture
In Improving Performance Service Of Governances Officer :
Survey in Directorate General Immigration Center Jakarta

This research aim to to know relation between competence, motivation and work culture with organization performance in Ditjen Imigrasi Pysat Jakarta. Population and of sampel research amount to 100 people, Method data collecting weared is by alloting enquette to all responder, of entirety of disseminated enquette, what return and held true to be done by data processing hereinafter amount to 100 sampel. Method Research use correlation Rank Spearman conducted to know sliverring relation between compentence, motivation have achievement and work culture (as independent variable) with service performance (dependet variable), Is hereinafter got some conclusions which earn to be explained as following :

Motivation is variable with biggest correlation value with number of r count parsial equal to 0,914 or have an effect on equal to 83,54% to service performance. Herewith can be concluded that motivation is variable most dominant (strongest) in influencing service performance in Direktorat Jenderal Imigrasi Pusat, Jakarta. Cultural of Job reside in second sequence after variable motivate with value of r count parsial equal to 0,833 or influence service performance equal to 69,34%.

Compensation have value of r count parsial equal to 0,715 or influence the make-up of performance equal to 50,98%. This value is compared to lowest [of] idnependet two variable (motivation and work culture). However got result through correlation test of rank spearman get conclusion that there are relation/link which are positive and isn't it between compensation with service performance in Ditjen Imigrasi Pusat, Jakarta. Result of relevant correlation test also with result examination of hypothesis with analysis of t Test, what again place motivation have achievement as variable owning value of t count equal to 22,302, and organizational culture with value of t count equal to 14,605, and last is competence with value of t count equal to 10,124. Through test of t this is got conclusion that all expressed independent variable to has relation which are positive with service performance as according to raised hypothesis.

KATA PENGANTAR

Hanya kepada Tuhan Yang Maha Esa, penulis bersyukur atas taufik dan hidayahNya yang selalu memberikan kemampuan dan kekuatan lahir bathin, khususnya dalam penyusunan hingga penyelesaian tesis dengan judul "Analisis Hubungan Antara Kompetensi Pegawai, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Aparatur Pemerintahan". Penulisan tesis ini merupakan tugas akhir penyelesaian studi pada Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jaya, sekaligus dimaksudkan untuk menganalisis hubungan tiga variabel tersebut sehingga penulis mampu dalam mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pelayanan Pegawai.

Pada kesempatan ini, penulis sangat berterima kasih kepada Bapak Drs. Logan Siagian, MH, selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bapak Dr. Edison Panjaitan selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen sekaligus pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian tesis ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan yaitu kepada seluruh Civitas Akademika Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pimpinan dan pegawai di Direktorat Jenderal Imigrasi Jakarta yang telah memberikan kesempatan dan bantuan secara penuh dalam proses pengumpulan data penelitian.

Rasa syukur dan ucapan terima kasih yang tulus dan tak terhingga kepada keluarga tercinta terutama Istri dan anak-anak tersayang yang telah memberikan semangat dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan studi sampai dengan penulisan tesis ini.

Jakarta, Agustus 2008

Ahmad Hasaf



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| ABSTRAK | i |
| ASBTRACT (in English) | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | ix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Konsep Kinerja | 9 |
| 2.2. Konsep Kompetensi SDM | 12 |
| 2.3. Konsep Motivasi Berprestasi | 20 |
| 2.4. Konsep Budaya Kerja | 29 |
| 2.5. Penelitian Terdahulu | 35 |
| 2.6. Kerangka Pemikiran | 37 |
| 2.7. Hipotesis Penelitian | 38 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| 3.1. Desain Penelitian | 39 |
| 3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 40 |

| | |
|---|----|
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian | 43 |
| 3.4. Populasi dan Sampel (Unit Analisis) | 43 |
| 3.5. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 44 |
| 3.6. Teknik Pengolahan Data | 45 |
| 3.7. Teknik Analisis Data | 48 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1. Deskripsi Karakteristik Responden | 51 |
| 4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 54 |
| 4.3. Analisis Statistik Deskriptif | 59 |
| a. Tabulasi Silang | 59 |
| b. Rentang Skala | 63 |
| 4.4. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman | 71 |
| 4.5. Hasil Pembuktian Hipotesis dengan Uji t Signifikansi | 76 |
| 4.6. Pembahasan | 80 |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. Kesimpulan | 93 |
| 5.2. Saran-saran | 94 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|--|-----|
| 1.1. Kelembagaan Publik dalam <i>The Global Competitiveness Report, 2005, 2006</i> | 3 |
| 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian | 46 |
| 4.1 Perincian Jumlah Kuesioner | 52 |
| 4.2 Responden menurut Jenis Kelamin | 52 |
| 4.3 Responden menurut Tingkat Pendidikan | 53 |
| 4.4 Responden menurut Golongan | 53 |
| 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Bebas Kompetensi | 54 |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Bebas Motivasi Berprestasi | 55 |
| 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Bebas Budaya kerja | 56 |
| 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Terikat Kinerja Pelayanan | 57 |
| 4.9. Pengujian Reliabilitas Instrumen | 58 |
| 4.10. Crosstab Jenis Kelamin dan Kinerja Pelayanan | 59 |
| 4.11. Crosstab Pendidikan dan Kinerja Pelayanan | 61 |
| 4.12 Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Kompetensi | 64 |
| 4.13 Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Berprestasi | 66 |
| 4.14 Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Budaya kerja | 68 |
| 4.15 Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Pelayanan | 70 |
| 4.16 Korelasi Antara Sistem kompetensi dan Kinerja | 72 |
| 4.17 Korelasi Antara Motivasi dan Kinerja | 73 |
| 4.18 Korelasi Antara Budaya kerja dan Kinerja | 75 |
| 4.19 Hasil Uji t | 77 |

DAFTAR GAMBAR

| | Hal |
|---|-----|
| 2.1 Proses terbentuknya budaya kerja | 33 |
| 2.2. Diagram Dampak Hubungan Antara Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan | 33 |
| 2.3 Konsep Budaya Kerja Aparatur Negara | 35 |
| 2.4. Kerangka Pemikiran | 37 |
| 3.1. Desain Penelitian | 39 |
| 4.1 Pengujian Hipotesis dengan Uji – t | 77 |



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Tabulasi Data Kuesioner
3. Hasil Pengolahan dan Analisis Data
4. Tabel Nilai r Product Moment Pearson
5. Tabel Nilai Rho
6. Tabel Nilai t Distribution
7. Tabel Chi Kuadrat

