

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN SUBANG TAHUN 2007**
(Studi Deskriptif terhadap Perilaku Produktivitas Kerja Pegawai)

T E S I S

**Diajukan untuk Memenuhi sebagian dari
Syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Program Studi Administrasi Pendidikan**



**Hj. KURNIA NINGSIH
056295**

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2007**



DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PEMBIMBING:

Pembimbing I;

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Djam'an Satori', with a long horizontal stroke underneath.

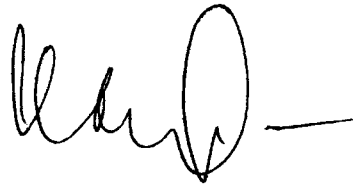
Prof. Dr. H. Djam'an Satori, M.A.

Pembimbing II;

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Akdon', with a long horizontal stroke underneath.

Prof. Dr. H. Akdon, M.Pd.

Mengetahui
Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line at the end, representing the name of the signatory.

Prof. Dr. H. Nanang Fattah, M.Pd.

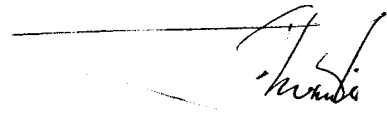


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SUBANG TAHUN 2007 (Studi Deskriptif terhadap Perilaku Produktivitas Kerja Pegawai)” Ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 21 Juli 2007

Yang membuat pernyataan



Hj. Kurnia Ningsih
056295



ABSTRAK

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN SUBANG TAHUN 2007
(Studi Deskriptif terhadap Perilaku Produktivitas Kerja Pegawai)
Oleh Hj. Kurnia Ningsih 056295**

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang awalnya di survei bahwa ada indikasi pegawai masih belum melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara konsisten, di antaranya: pelaksanaan tugas masih setengah hati; kurang mengembangkan kemampuan, kurang terampil dan kurang tekun dalam melaksanakan pekerjaan, dan bangga terhadap hasil pekerjaannya yang dinilai rendah; dan pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) kurang terbina, sehingga produktivitas pegawai masih rendah. Akibatnya pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat kurang optimal. Gejala ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara iklim organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja makin rendah. Dengan demikian fenomena tersebut diangkat untuk dijadikan penelitian, yaitu “Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerjaterhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang Tahun 2007?” Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh antara iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. Hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu: (1) terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai; dan (3) terdapat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pegawai kerja secara simultan dan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Metode penelitian adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel diambil secara random 78 responden dari populasi sejumlah 339 pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. Instrumen berupa angket dengan Skala Likert, teknik analisis yang digunakan adalah *path analysis*.

Hasil penelitian ditemukan bahwa (1) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 43,96%. (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 9,06%. (3) secara simultan iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 88,3%. Sisanya yaitu sebesar 11,7% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain.

Berdasarkan temuan tersebut, maka direkomendasikan: (1) Kepala Dinas Pendidikan di Kabupaten Subang: (a) agar selalu memelihara iklim organisasi pegawainya (b) faktor iklim organisasi dan motivasi kerja para pegawai mutlak harus ditingkatkan sedemikian rupa dan dengan berbagai cara; (c) tindakan nyata pimpinan organisasi itu berusaha untuk menjalin hubungan baik dengan pegawai. Mengingat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, maka diharapkan Kepala Dinas Pendidikan di Kabupaten Subang untuk memperhatikan dan menjaga faktor-faktor lainnya tersebut jika menginginkan peningkatan produktivitas kerja pegawainya; dan (d) Mengetahui peningkatan produktivitas kerja pegawai, pimpinan perlu mengadakan pengukuran terhadap produktivitas kerja secara terus-menerus dengan melibatkan variabel iklim dan motivasi kerja sebagai variabel utama selain variabel-variabel lainnya.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan rahmat dan karunia-Nya, sehingga tugas bentuk tesis dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini berjudul **“Pengaruh Iklim organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang Tahun 2007 (Studi Deskriptif terhadap Perilaku Produktivitas Kerja Pegawai).”** Penulisan tesis ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana, guna memperoleh gelar Magister Pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian studi dan penulisan tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini mohon izin penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

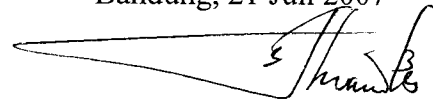
1. Prof.Dr.Djam'an Satori,M.A., dan Prof.Dr.H.Akdon, M.Pd., sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bekal ilmu dan kesejukan membimbing dengan penuh ikhlas dan tabah sehingga penulis senang dan puas.
2. Prof Dr. H. Nanang Fattah, M.Pd., sebagai Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah memberikan fasilitas dan memberikan kemudahan kepada penulis selama menempuh perkuliahan dalam program studi ini.
3. Prof.Dr.Djam'an Satori,M.A., Asisten Direktur I dan Ibu Prof. Dr. Nuryani Rustaman selaku Asisten Direktur II, yang membantu dan memberikan fasilitas serta perizinan penelitian selama penulis menempuh perkuliahan pada Program Studi ini.

4. Prof. Dr. Asmawi Zainul, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan kepada penulis untuk menyelesaikan studi ini.

Pada kesempatan ini pula penulis sampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada suami, Suponco Eddi Wahyono dan buah hati tercinta: Eka Puji Lestari, Dwi Adhi Nugraha dan Tri Sandy Wibawa Mukti, yang telah mendukung penulis selama perkuliahan dan proses penyelesaian tesis ini. Demikian pula kepada rekan-rekan penulis yang tak dapat disebutkan satu demi satu.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT jualah penulis kembalikan segala sesuatunya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Bandung, 21 Juli 2007



Hj. Kurnia Ningsih
056295



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
1. Kegunaan Teoretis	10
2. Kegunaan Praktis	10
F. Asumsi-asumsi	11
G. Kerangka Pikir.....	11
H. Hipotesis.....	13
I. Metode Penelitian	15
J. Lokasi Penelitian.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Konsep dan Kajian Teoretis	16
1. Konsep Administrasi Pendidikan	16
2. Ruang Lingkup dan Fungsi Administrasi Pendidikan	19

B. Produktivitas Kerja.....	21
1. Pengertian Produktivitas dan Produktivitas Kerja.....	21
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	33
3. Indikator-indikator Produktivitas Kerja	40
4. Pengukuran Produktivitas Kerja	43
C. Iklim Organisasi	48
1. Pengertian Iklim Organisasi	48
2. Tipe-tipe Iklim Kerja	53
3. Dimensi dan Indikator-Indikator Iklim Organisasi.....	57
4. Hubungan antara Iklim dengan Produktivitas Kerja.....	58
D. Motivasi Kerja	60
1. Pengertian, Tujuan dan Fungsi Motivasi.....	60
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	65
3. Asas/Prinsip Motivasi	70
4. Dimensi dan Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	81
5. Cara Pengukuran Motivasi Kerja	83
6. Hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja.....	84
E. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	86

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	90
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	91
C. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	94
1. Teknik Pengumpulan Data	96
2. Instrumen Penelitian	97
3. Menguji Validitas.....	101
4. Menguji Reliabilitas.....	107
D. Teknik Analisis Data	109
1. Pengujian Secara Keseluruhan.....	110
2. Pengujian Secara Individual.....	110

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	112
	A. Hasil Penelitian	112
	1. Hasil Analisis Data Deskriptif	117
	2. Pengujian Hipotesis Penelitian (<i>Path Analysis</i>).....	122
	B. Pembahasan	129
	1. Iklim organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).....	129
	2. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).....	133
	3. Iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).....	136
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	141
	A. Kesimpulan.....	141
	B. Implikasi.....	142
	C. Rekomendasi.....	143
DAFTAR PUSTAKA		145
LAMPIRAN-LAMPIRAN		149
RIWAYAT HIDUP		202

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Profil Tipe Iklim Kerja.....	55
Tabel 2.2. Deskripsi Hipotetik Iklim Keterbukaan.....	56
Tabel 3.1. Jumlah Populasi.....	92
Tabel 3.2. Jumlah Populasi dan Sampel.....	94
Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Organisasi (X_1).....	99
Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	100
Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y).....	101
Tabel 3.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Iklim Organisasi (X_1).....	103
Tabel 3.7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	104
Tabel 3.8. Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y).....	106
Tabel 4.1. Kriteria Interpretasi Skor.....	112
Tabel 4.2. Statistik Deskriptif.....	114
Tabel 4.3. Distribusi Frekwensi Skor Variabel Iklim Organisasi (X_1).....	115
Tabel 4.4. Distribusi Frekwensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	118
Tabel 4.5. Distribusi Frekwensi Skor Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y).....	120
Tabel 4.6. Correlations.....	122
Tabel 4.7. Model Summary.....	123
Tabel 4.8. ANOVA.....	123
Tabel 4.9. Coefficients.....	123
Tabel 4.10. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Iklim organisasi (X_1); Motivasi Kerja (X_2) secara Simultan dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y)	128

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 ANGKET UJI COBA.....	149
LAMPIRAN 2 ANGKET SESUDAH DIUJI COBA.....	159
LAMPIRAN 3 HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN.....	169
LAMPIRAN 4 TABULASI DATA INSTRUMEN.....	175
LAMPIRAN 5 HASIL ANALISIS DATA PROGRAM SPSS 14.....	182
LAMPIRAN 6 SURAT KEPUTUSAN DAN SURAT IZIN PENELITIAN	197



1. The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions and activities. It emphasizes that this is crucial for ensuring transparency and accountability in the organization's operations.

2. The second part of the document outlines the various methods and tools used to collect and analyze data. It highlights the need for consistent data collection practices and the use of advanced analytical techniques to derive meaningful insights from the data.

3. The third part of the document focuses on the role of technology in data management and analysis. It discusses how modern software solutions can streamline data collection, storage, and analysis, thereby improving efficiency and accuracy.

4. The fourth part of the document addresses the challenges associated with data management, such as data quality, security, and privacy. It provides strategies to mitigate these risks and ensure that the data is reliable and secure.

5. The fifth part of the document concludes by summarizing the key findings and recommendations. It stresses the importance of ongoing monitoring and evaluation to ensure that the data management processes remain effective and up-to-date.