

TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
UPT PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN SURABAYA**



Diajukan Oleh :

AULIAILLAH ILMU RAHADIAN TO
NIM : 1262000010

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2021**

TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
UPT PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN SURABAYA**



Diajukan Oleh :

AULIAILLAH ILMI RAHADIANTO

NIM : 1262000010

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2021**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
UPT PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN SURABAYA**



TESIS



**Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Program Studi Magister Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**



Diajukan Oleh :



AULIAILLAH ILMI RAHADIANTO
NIM : 1262000010



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2021**



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Auliaillah Ilmi Rahadianto
NIP : 1262000010
Alamat : Simpang Bengawan Solo No.23, Kel. Randuagung,
Kec. Kebomas, Kab. Gresik
Telp. : 0857 331 454 84

Menyatakan bahwa Tesis yang saya buat ini untuk memenuhi persyaratan kelulusan studi program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dengan judul:

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN UPT PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN SURABAYA”

adalah hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain bukan menjadi tanggung jawab pembimbing dan atau pengelola fakultas tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukuman atau aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dan paksaan dari siapapun.

Surabaya, Desember 2021

Hormat saya



Auliaillah Ilmi Rahadianto, S.Psi.

TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN UPT PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN SURABAYA

Diajukan Oleh :

AULIAILLAH ILMI RAHADIANTO
NIM: 12620000010

Disetujui untuk diuji :
Surabaya, Desember 2021

Pembimbing I : Dr. Slamet Riyadi, MSI., AK., CA

()

Pembimbing II : Dr. Riyadi Nugroho, M.M.

()

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2021

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Auliaillah Ilmi Rahadianto
NIM : 1262000010
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Magister Manajemen
Jenis Karya : Tesis

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty-Free Right*)**, atas karya saya yang berjudul, **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN UPT PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN SURABAYA”**.

Dengan **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty-Free Right*)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 30 Januari 2021

Yang Menyatakan



METERAI
TEMPEL
80B3AJX683746696

Auliaillah Ilmi Rahadianto

TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN UPT PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN SURABAYA

Diajukan Oleh :

AULIAILLAH ILMI RAHADIANTO
NIM: 12620000010

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
dan dinyatakan lulus pada ujian tesis Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal 30 Desember 2021

Tim Penguji

Ketua : Dr. Slamet Riyadi, MSI., AK, CA

Anggota : Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

Anggota : Dr. Dra. Tri Andjarwati, MM



Dekan

Dr. Slamet Riyadi, M.Si., AK., CA.

20220.93.0319

ABSTRAK

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan pasti seiring diterapkannya otonomi daerah. Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata bagi Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Jalan dan Jembatan Surabaya merupakan suatu instansi yang melakukan pengelolaan jalan provinsi dan jembatan provinsi Jawa Timur pada wilayah Surabaya, Sidoarjo, Kab. Gresik dan Kab. Lamongan, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Jalan dan Jembatan Surabaya tergantung pada kinerja para pegawai yang ada.

Pegawai yang berkualitas menurut Sumual (2017 : 8) akan memudahkan satuan kerja dalam mencapai tujuannya, baik dalam hal pengabdian maupun pelayanan. kinerja dapat dipengaruhi oleh adanya dorongan atau motivasi dari pegawai untuk bersedia bekerja lebih keras, etos kerja yang sesuai dengan loyalitas atau rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan budaya organisasi yang bisa memicu atau menstimulus kinerja pegawai menjadi lebih baik. Robbins dan Judge (2015 : 358) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Etos kerja menurut Sinamo (2014 : 23) adalah Etos Kerja adalah spirit, semangat, dan mentalitas yang mewujudkan menjadi seperangkat perilaku kerja positif. Motivasi secara sederhana menurut Hasibuan (2017:141) dapat dirumuskan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan model SEM (Structural Equation Modeling) atau Model Persamaan Struktural dengan program AMOS 23.0. Hasil penelitian ini adalah regresi antara budaya organisasi dengan motivasi kerja nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 5,720. Regresi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan kerja nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 2,508. Antara etos kerja dengan motivasi kerja nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 2,345. Antara etos kerja dengan kinerja karyawan nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 1,961. Antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 4,298.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Improving the quality of human resources is a definite need in line with the implementation of regional autonomy. Improving the quality of Civil Servants aims to change their behavior to be more capable of carrying out activities in all fields, because basically human behavior can achieve the goals to be achieved. Therefore, it is necessary to develop human resources in our country considering the large population of Indonesia, which is a potential productive source so that it can be turned into a real productive source for the Technical Implementation Unit for Road and Bridge Management. Surabaya is an agency that manages provincial roads and bridges. East Java in the area of Surabaya, Sidoarjo, Kab. Gresik and Kab. Lamongan, where the successful implementation of the duties and responsibilities of the Surabaya Road and Bridge Management Technical Implementation Unit depends on the performance of the existing employees.

Quality employees according to Sumual (2017: 8) will facilitate the work unit in achieving its goals, both in terms of dedication and service. Performance can be influenced by the encouragement or motivation of employees to be willing to work harder, work ethic in accordance with loyalty or a strong sense of love for the values and goals of the organization, and organizational culture that can trigger or stimulate employee performance to be better. Robbins and Judge (2015: 358) state that a strong culture will have a great influence on the behavior of its members because the high level of togetherness and intensity creates an internal climate of high behavioral control. The work ethic according to Sinamo (2014: 23) is the work ethic is the spirit, enthusiasm, and mentality that manifests into a set of positive work behaviors. Simple motivation according to Hasibuan (2017:141) can be formulated as things that cause, channel, and support human behavior, so that they are willing to work hard and enthusiastically achieve optimal results.

Analysis data technique used in this research is quantitative analysis using SEM (Structural Equation Modeling) model or Structural Equation Model with AMOS 23.0 program. The result of this research is the regression between organizational culture and work motivation, the CR value (Critical Ratio) is 5.720. The regression between organizational culture and employee performance has a CR (Critical Ratio) value of 2,508. Between work ethic and work motivation, the CR (Critical Ratio) value is 2,345. Between work ethic and employee performance, the CR (Critical Ratio) value is 1.961. Between work motivation and employee performance, the CR (Critical Ratio) value is 4.298.

Keywords: Organizational Culture, Work Ethic, Work Motivation, Employee Performance

RINGKASAN

Aparatur Negara berkedudukan sebagai unsur penyelenggara negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas kenegaraan, pemerintahan, dan pembangunan kepada masyarakat berdasarkan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945 (Hutagalung, dkk, 2020). Setiap organisasi dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap organisasi harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Organisasi baik bisnis maupun publik terdapat komponen yang tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya yang dikenal dengan istilah 6M (Man, Money, Method, Material, Machine dan Market). Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata bagi organisasi swasta ataupun pemerintahan.

Pegawai yang berkualitas menurut Sumual (2017 : 8) akan memudahkan satuan kerja dalam mencapai tujuannya, baik dalam hal pengabdian maupun pelayanan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh adanya dorongan atau motivasi dari pegawai untuk bersedia bekerja lebih keras, etos kerja yang sesuai dengan loyalitas atau rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan budaya organisasi yang bisa memicu atau menstimulus kinerja pegawai menjadi lebih baik. Robbins dan Judge (2015 : 358) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Etos kerja menurut Sinamo (2014 : 23) adalah Etos Kerja adalah spirit, semangat, dan mentalitas yang mewujudkan menjadi seperangkat perilaku kerja positif. Motivasi secara sederhana menurut

Hasibuan (2017:141)

dapat dirumuskan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dalam penelitian ini menghasilkan hipotesis awal yaitu Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai., Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Peneliti menggunakan Sampling Jenuh peneliti menggunakan Sampling Jenuh enelitian menggunakan seluruh karyawan di UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Surabaya yang dimana jumlah seluruhnya adala 106 orang karyawan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisiонер. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan model SEM (Structural Equation Modeling) atau Model Persamaan Struktural dengan program AMOS 23.0.0 SEM adalah sekumpulan teknik- teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan.

Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja diperoleh nilai 0,787, pengujian pengaruh kedua variabel tersebut menunjukkan nilai CR (Critical Ratio) sebesar 5,720 (lebih besar dari 1.96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja, artinya semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja (H1 diterima). Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai 0,198, pengujian pengaruh kedua variabel tersebut menunjukkan nilai CR (Critical Ratio) sebesar 2,508 (lebih besar dari 1.96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula

kinerja karyawan (H2 diterima). Pengaruh antara etos kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai 2,116, pengujian pengaruh kedua variabel tersebut menunjukkan nilai CR (Critical Ratio) sebesar 2,345 (lebih besar dari 2.00) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,019 (lebih kecil dari 5%). Dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, artinya semakin tinggi Etos Kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja (H3 diterima).

Pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai 0,189, pengujian pengaruh kedua variabel tersebut menunjukkan nilai CR (Critical Ratio) sebesar 1,961 (lebih besar dari 1.96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,489 (lebih kecil dari 5%). Dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi pula namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (H4 diterima namun tidak Signifikan). pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai 0,527, pengujian pengaruh kedua variabel tersebut menunjukkan nilai CR (Critical Ratio) sebesar 4,298 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih besar dari 5%). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (H5 diterima)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan berjudul : Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Surabaya. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar magister manajemen dan penulis berharap semoga tesis ini dapat memberi manfaat bagi pembaca.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini penulis banyak menemukan kendala-kendala. Namun berkat bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak, tesis ini dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan penuh hormat dan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA., selaku Rektor, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
2. Dr. Slamet Riyadi, MSi, Ak, CA, selaku Dekan, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, ilmu, bantuan, motivasi, kritik, dan saran mulai dari awal hingga akhir penyusunan tesis ini.
3. Dr. Siti Mujanah, MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. Riyadi Nugroho, MM, selaku dosen pembimbing II dan juga orangtua dari sahabat saya SMA Arif Hartadi, yang telah banyak meluangkan waktu,

5. memberikan bimbingan, ilmu, bantuan, motivasi, kritik, dan saran mulai dari awal hingga akhir penyusunan tesis ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan banyak ilmu dalam pendidikan untuk bekal bagi penulis dimasa depan.
7. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
8. Terima kasih sebesar besarnya kepada Ir. Hadi Pramodyanto, MT, selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan jalan dan Jembatan Surabaya dan Marsono, ST. Selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT PJJ Surabaya yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian bersama para pegawai UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Surabaya.
9. Dengan rasa hormat dan bangga, penulis menghaturkan terima kasih kepada Bapak Ir. Besar Nilamadi Hananto, M. MT, Ibu Titin Rahayu, dan Adik-adik serta seluruh keluarga besar yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat dan kasih sayang kepada penulis.
10. Tak lupa pula rasa sayang dan cinta, penulis menghaturkan kepada istri tercinta Wednesday Angelia Putri, Ananda Qiyara Kamilla Rahadianto, dan Ananda Atallah Ghanizio Rahadianto yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat dan kasih sayang kepada penulis.
11. Semua pihak yang telah dengan ikhlas membantu dan namanya tidak dapat penulis sebutkan satu per satu

Penulis menyadari bahwa dalam tugas akhir ini belum sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Semoga tugas tesis ini dapat menjadi suatu amal ibadah di sisi-Nya, bermanfaat bagi perluasan pengetahuan penulis dan dapat digunakan sebagai referensi.

Surabaya, 10 Desember 2021

Auliaillah Ilmi Rahadiano, S.Psi.

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
ABSTRAK	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Akademis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1. Perilaku Organisasi	12
2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi	12
2.1.1.2 Model Perilaku Organisasi	13
2.1.1.3 Tujuan Perilaku Organisasi	13
2.1.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi.....	14
2.1.1.4 Budaya Organisasi.....	15
2.1.1.4.1 Definisi Budaya Organisasi.....	15
2.1.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	16
2.1.1.4.3 Budaya Kuat Versus Budaya Lemah	17
2.1.1.4.4 Karakteristik atau Indikator Budaya Organisasi	18
2.1.1.5 Etos Kerja	19
2.1.1.5.1 Pengertian Etos Kerja.....	19
2.1.1.5.2 Fungsi Etos Kerja	20
2.1.1.5.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Etos Kerja	20
2.1.1.5.4 Aspek-Aspek Etos Kerja	21
2.1.1.5.5 Indikator Etos Kerja	24
2.1.1.6 Motivasi Kerja.....	25
2.1.1.6.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2.1.1.6.2 Proses Motivasi Kerja	26
2.1.1.6.3 Faktor Pendorong Motivasi Kerja	27
2.1.1.6.4 Indikator Motivasi Kerja	28
2.1.1.7 Kinerja Karyawan	29
2.1.1.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan	29
2.1.1.7.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	30

2.1.7.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	31
2.2. Penelitian Terdahulu	33
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Gambar Kerangka Konseptual	39
3.2. Hipotesis Penelitian.....	39
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Rancangan Penelitian	43
4.1.1 Variabel Penelitian	43
4.1.2 Definisi Operasional Variabel	44
4.1.3 Indikator Perilaku Variabel	44
4.1.3.1 Budaya Organisasi	44
4.1.3.2 Etos Kerjs	45
4.1.3.3 Motivasi Kerja.....	45
4.1.3.4 Indikator Kinerja	46
4.1.4 Populasi	47
4.1.5 Sampel.....	48
4.1.6 Jenis Data	48
4.1.7 Teknik Pengumpulan Data	48
4.1.8 Teknik Analisis Data.....	50
4.1.9 Uji Validitas	50
4.1.10 Uji Realibilitas.....	50
4.1.11 Uji Hipotesis.....	51
BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Gambaran Utama Objek Penelitian.....	54
5.1.1 Jenis Kelamin	55
5.1.2 Umur Koresponden	55
5.1.3 Pendidikan.....	56
5.2 Hasil Pengujian Instrumen	57
5.2.1 Hasil Uji Validitas	58
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	61
5.2.3 Uji Normalitas	62
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
5.4 Uji Model Penelitian	66
5.4.1 Analisis Model Pengukuran	67
5.4.1.1 Budaya Organisasi	68
5.4.1.2 Etos Kerja.....	69
5.4.1.3 Motivasi Kerja.....	70
5.4.1.4 Kinerja Karyawan	71
5.5 Measurement Model Penelitian.....	72
5.5.1 Variabel Budaya Organisasi.....	73
5.5.2 Variabel Etos Kerja	74
5.5.3 Variabel Motivasi Kerja.....	75
5.5.4 Variabel Kinerja Karyawan.....	76

5.6 Analisis Structural Model.....	76
5.6.1 Besar Pengaruh Anatar Variabel	78
5.6.2 Pengujian Hipotesis.....	80
5.7 Pembahasan	84
5.7.1 Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja	84
5.7.2 Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	86
5.7.3 Etos Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja	87
5.7.4 Etos Kerja Berpengaruh Positif namun tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	88
5.7.5 Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	89
BAB VI PENUTUP	
6.1 Simpulan	91
6.2 Saran.....	92
6.2.1 UPT. Pengelolaan Jalan dan Jembatan Surabaya.....	92
6.2.2 Kepada Pengembangan Penelitian	93
Daftar Pustaka	94
Lampiran	100

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 55
Tabel 5.2	Distribusi Responden Berdasarkan Umur 55
Tabel 5.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 57
Tabel 5.4	Hasil Uji Validitas Korelasi Pearson 58
Tabel 5.5	Hasil Uji Reliabilitas Dengan Cronbach Alpha 62
Tabel 5.6	Hasil Uji Normalitas 63
Tabel 5.7	Tabel Nilai Deskripsi 65
Tabel 5.8	Faktor Budaya Organisasi 74
Tabel 5.9	Faktor Budaya Etos Kerja 75
Tabel 5.10	Faktor Motivasi Kerja 75
Tabel 5.11	Faktor Kinerja Karyawan 76
Tabel 5.12	Hasil Uji Goodness of Fit Index Structural Proposed Model 78
Tabel 5.13	Nilai Koefisien SEM Pengaruh Antar Variabel 79
Tabel 5.14	Pengujian Hipotesis Melalui Uji Regression Weight 80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual	39
Gambar 5.1 Hasil Model Penelitian	66
Gambar 5.2 Hasil CFA Budaya Organisasi	68
Gambar 5.3 Hasil CFA Etos Kerja	69
Gambar 5.4 Hasil CFA Motivasi Kerja	70
Gambar 5.5 Hasil CFA Kinerja Karyawan	71
Gambar 5.6 Full Strcutural Model Awal	77

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1a Kusioner	94
Lampiran 1b Validitas.....	99
Lampiran 1c Reabilitas	100
Lampiran 1d Hasil Deskripsi Variabel	101
Lampiran 1e Hasil Variabel Uji CFA	104
Lampiran 1f Data Full Structural Model.....	106
Lampiran 1g Data Modifikasi Model SEM	107
Lampiran 1h Pengujian Hipotesis Melalui Uji Regression Weigh	108