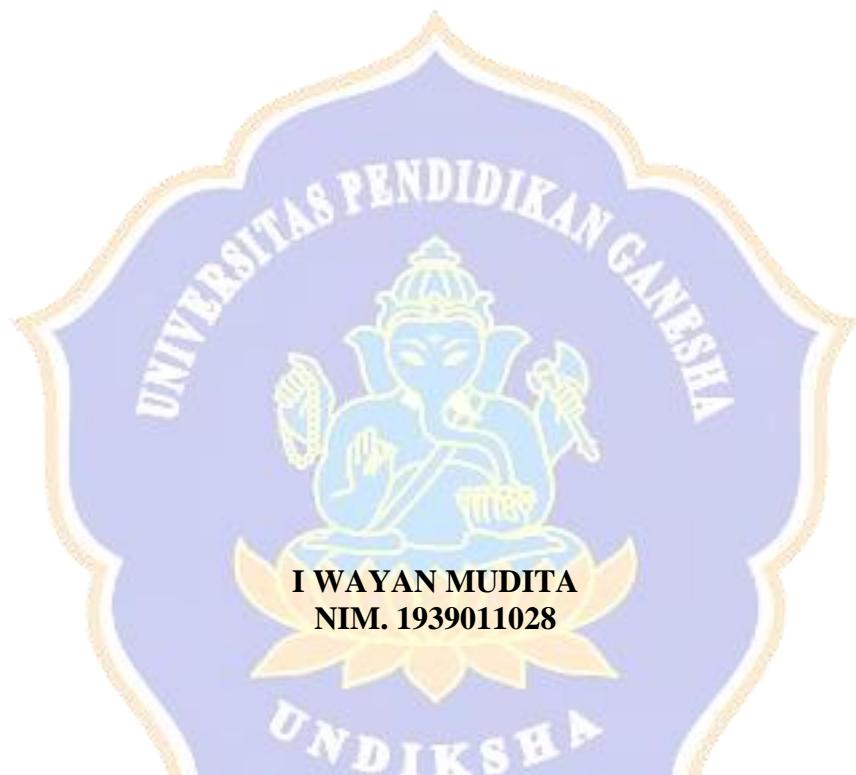


**KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA,
DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA
WIDY AISWARA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA PROVINSI BALI**

DISERTASI



**Dissertasi ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan untuk Mendapatkan Gelar Doktor**

**PROGRAM STUDI ILMU PENDIDIKAN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
2022**



RINGKASAN DISERTASI

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014¹ tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah di pusat maupun daerah. Aparatur Sipil Negara yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta mampu berperan sebagai perekat dan pemersatu bangsa, dituntut memiliki karakter yang BerAKHLAK.

Dalam upaya membentuk sosok aparatur pemerintah yang memiliki kompetensi di bidangnya, lembaga pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis untuk mewujudkannya. Keberhasilan penyelenggaraan diklat sangat ditentukan oleh berfungsinya secara utuh tiga unsur utama kediklatan yaitu unsur penyelenggara, peserta dan Widyaishwara. Peran Widyaishwara sangat penting dalam meningkatkan aparatur pemerintah sesuai tuntutan peningkatan kompetensi aparatur, sekaligus adanya tuntutan Widyaishwara berkinerja tinggi. Mangkunegara menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam kenyataannya tidak selamanya kinerja Widyaishwara sesuai dengan kondisi yang dinginkan, banyak kendala yang memengaruhi kinerjanya.

Budaya organisasi sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi *Robert P. Vecchio*. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan. Keinginan tidak diperoleh secara sekaligus dan setiap tahap harus dicapai melalui proses. Disiplin kerja

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi, 2014) h.1

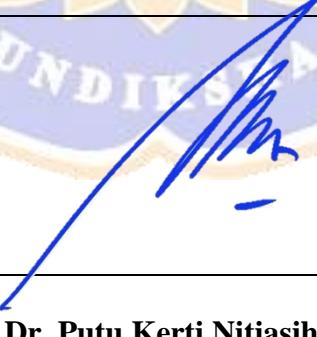
Robert Bacal, sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai khususnya Widyaiswara. Etos kerja menurut Simano terdapat 8 aspek etos kerja profesional yaitu kerja adalah rahmat, panggilan, amanah, aktualisasi diri, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan.

Penelitian ini termasuk peneltian *ex post facto* yang berbentuk korelasional untuk mengetahui korelasi antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah Widyaiswara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali. Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah simple random sampling. Instrumen pengumpul data berbentuk kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dan teknik analisis data adalah statistik deskritif.

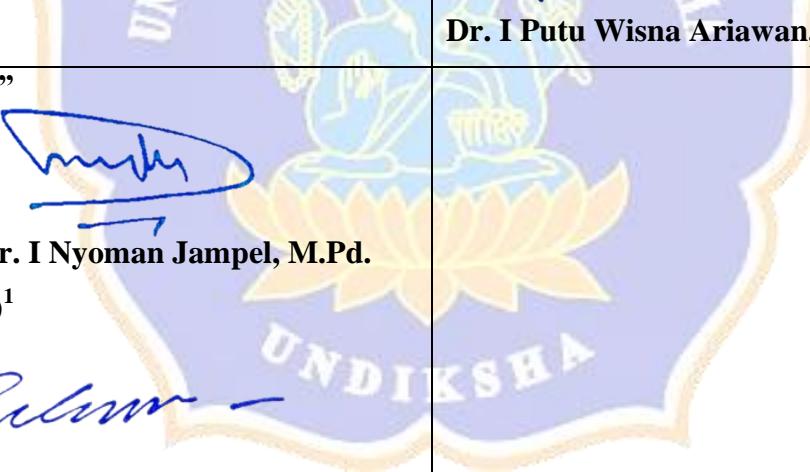
Hasil analisis deskriptif data menunjukkan budaya organisasi Widyaiswara dengan nilai 97,85 termasuk kategori sangat baik/sangat tinggi. Motivasi kerja Widyaiswara dengan nilai 105,40 dengan katagori sangat baik/sangat tinggi. Disiplin kerja Widyaiswara nilai 101,55 termasuk kategori sangat baik / sangat tinggi. Etos kerja Widyaiswara nilai 81,20 termasuk kategori baik / tinggi. Kinerja Widyaiswara dengan nilai 83,65 termasuk dalam kategori sangat baik / sangat tinggi.

Bersasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian diperoleh temuan sebagai berikut: (1) budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja Widyaiswara sebesar 53,70%, (2) motivasi kerja terhadap kinerja Widyaiswara sebesar 45,00%, (3) disiplin kerja terhadap kinerja Widyaiswara sebesar 66,70%, (4) etos kerja terhadap kinerja Widyaiswara sebesar 46,50% dan (5) secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja) terhadap kinerja Widyaiswara sebesar 78,80%. Mengacu pada temuan di atas, kesimpulan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja berkontribusi terhadap kinerja Widyaiswara.

**PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR
UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI**

Promotor,	Co-Promotor 1,	Co-Promotor 2,
		
Prof. Dr. Made Yudana, M.Pd	Prof. Dr. Nyoman Natajaya, M.Pd	Dr. I Putu Wisna Ariawan, M.Si
16 September 2022	16 september 2022	16 September 2022
 <p>Mengetahui Koordinator Program Studi Ilmu Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha</p>		
 <p>Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A NIP 196206261986032002</p>		
Nama Mahasiswa	: I Wayan Mudita	
Nomor Regritasi	: NIM 1939011028	

Angkatan	: 2019
Judul	: KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA WIDY AISWARA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI BALI

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN PERSYARATAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI/PROMOSI DOKTOR	
Promotor,  Prof. Dr. Made Yudana, M.Pd.	Co-Promotor I  Prof. Dr. Nyoman Natajaya, M.Pd. Co-Promotor II,  Dr. I Putu Wisna Ariawan, M.Si.
NAMA”  Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd. (Ketua)¹  Prof. Dr. I Gusti Putu Suharta, M.Si. (Sekretaris)²	
Nama Mahasiswa : I Wayan Mudita	
NIM	: 1939011028
Judul	: KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA WIDY AISWARA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI BALI

LEMBAR PENGESAHAN

¹ Rektor Universitas Pendidikan Ganesha

² Direktur Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Singaraja, 16 September 2022



I Wayan Mudita

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis aturkan ke hadapan Ida Sanghyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa, atas asung kerta wara nugraha-Nya, sehingga disertasi yang berjudul “Kontribusi Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Widya Iswara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali” dapat selesai sesuai rencana.

Tujuan dari penulisan disertasi ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan studi di Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Program Studi Ilmu Pendidikan. Banyak pihak yang telah menoreh *legacy* dalam penyelesaian disertasi ini. Oleh karenanya sepatutnya penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Made Yudana, M.Pd., selaku Promotor, Prof. Dr. Nyoman Natajaya, M.Pd., selaku Co-Promotor I, dan Dr. I Putu Wisna Ariawan, M.Si., selaku Co-Promotor II, yang telah secara bijaksana dan kesabaran di tengah-tengah kesibukan beliau masih meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dan pemikiran serta koreksi yang cermat dalam penyusunan disertasi ini.
2. Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd., selaku Rektor Universitas Pendidikan Ganesha, Prof. Dr. I Gst Putu Suharta, M.Si., selaku Direktur Program Pascasarjan Universitas Pendidikan Ganesha, Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A., selaku Koorprodi, Dr. Gede Ratnaya, ST, M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, yang telah memberikan rekomendasi-rekomendasi guna lancarnya penyusunan disertasi ini.

3. Prof. Dr. Ida Bagus Putrayasa, M.Pd., selaku ketua, Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A., Dr. Ni Ketut Rapi, M.Pd., Dr. Rai Sujanem, M.Si., Dr. Ni Made Sri Mertasari, M.Pd., Dr. I Gusti Ngurah Pujawan, M.Kes., Dr. I Gusti Ketut AryaM.T Sunu,M.Pd., Dr. Kadek Rihendra Dantes, S.T., Dr. Luh Gede Erni Sulindawati, SE. Ak, M.Pd, penguji internal, Prof. Dr. Arismunandar, M.Pd penguji eksternal, yang telah memberi koreksi, masukan dan saran-saran dalam penyempurnaan disertasi saya ini.
4. Prof. Dr. I Made Candiasa, M.I.Kom., Dr. Ni Made Sri Mertasari, M.Pd., yang telah memberi koreksi, masukkan dan evaluasi dalam penyusunan koesioner penelitian ini.
5. Rekan-rekan di Program Studi Ilmu Pendidikan Pascasarjana Undiksha yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian disertasi ini.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu dengan hati yang tulus dan penghargaan yang tinggi penulis menerima saran-saran, masukan-masukan dari semua pihak demi kesempurnaan disertasi ini.

Penulis
I Wayan Mudita

Daftar Isi

	Halaman
HALAMAN JUDUL -----	i
- -----	ii
ABSTRAK -----	iv
RINGKASAN DISERTASI -----	vi
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR -----	vii
LEMBAR PENGESAHAN -----	viii
LEMBAR PERNYATAAN -----	ix
KATA PENGANTAR -----	xi
DAFTAR ISI -----	xvi
DAFTAR TABEL -----	xviii
DAFTAR GAMBAR -----	
BAB I PENDAHULUAN -----	1
1.1 Latar Belakang -----	1
1.2 Identifikasi Masalah -----	20
1.3 Pembatasan Masalah -----	21
1.4 Rumusan Masalah -----	22
1.5 Tujuan Penelitian -----	22
1.6 Signifikasi Penelitian -----	23
1.7 <i>Novelty</i> -----	24
BAB II KAJIAN PUSTAKA -----	25
2.1 Kajian Teoretis -----	25
2.1.1 Budaya Organisasi -----	26
2.1.1.1 Tipe Budaya Organisasi -----	38
2.1.1.2 Manfaat Budaya Organisasi -----	41
2.1.1.3 Fungsi Budaya Organisasi -----	42
2.1.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi -----	47
2.1.1.5 Budaya Organisasi dan Nilai-nilainya -----	52
2.1.1.6 Dimensi Budaya Organisasi -----	54
2.1.1.7 Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi -----	57

2.1.1.8	Budaya Organisasi dan Kinerja -----	61
2.1.1.9	Teori Utama Budaya Organisasi -----	64
2.1.2	Motivasi Kerja -----	64
2.1.2.1	Teori Dua Faktor <i>Frederick Herzberg</i> -----	73
2.1.2.2	Teori X dan Teori Y <i>Douglas McGregor</i> -----	75
2.1.2.3	Teori Motivasi Prestasi Kerja <i>David McClelland</i> --	77
2.1.2.4	Teori Motivasi <i>Abraham Maslow</i> -----	81
2.1.2.5	Teori Utama Motivasi Kerja -----	86
2.1.3	Disiplin Kerja -----	86
2.1.3.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja --	91
2.1.3.2	Jenis-jenis Disiplin Kerja-----	98
2.1.3.3	Indikator Disiplin Kerja -----	100
2.1.3.4	Teori Utama Disiplin Kerja -----	101
2.1.4	Etos Kerja -----	101
2.1.4.1	Faktor-faktor yang Memengaruhi Etos Kerja -----	105
2.1.4.2	Indikator Etos Kerja -----	107
2.1.4.3	Teori Utama Etos Kerja -----	109
2.1.5	Kinerja -----	109
2.1.5.1	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	115
2.1.5.2	Dampak Rendahnya Kinerja Pegawai -----	116
2.1.5.3	Meningkatkan Kinerja Pegawai -----	117
2.1.5.4	Indikator Mengukur Kinerja Widya Iswara -----	119
2.1.5.5	Teori Utama Kinerja Widya Iswara -----	120
2.1.6	Kajian Hasil Penelitian yang Relevan -----	121
2.1.7	Kerangka Berpikir -----	123
2.1.8	Hipotesis Penelitian-----	129
BAB III	Metode Penelitian -----	131
3.1	Rancangan Penelitian -----	131
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian -----	132
3.2.1	Populasi Penelitian -----	132
3.2.2	Sampel Penelitian -----	133

3.3	Variabel Penelitian -----	133
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian -----	135
3.4.1	Budaya Organisasi -----	135
3.4.2	Motivasi Kerja -----	136
3.4.3	Disiplin Kerja -----	136
3.4.4	Etos Kerja -----	137
3.4.5	Kinerja Widya Iswara -----	138
3.5	Metode Pengumpulan Data -----	138
3.6	Instrumen Pengumpul Data -----	139
3.6.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian -----	140
3.6.2	Pengujian Instrumen Penelitian -----	144
3.7	Metode dan Teknik Analisis Data -----	144
3.7.1	Analisis Deskriptif -----	144
3.7.2	Pengujian Persyaratan Analisis -----	147
3.7.2.1	Uji Normalitas -----	147
3.7.2.2	Uji Linieritas -----	148
3.7.2.3	Uji Multikoloiditas -----	149
3.7.2.4	Uji Heterokedastisitas -----	149
3.7.3	Analisis Hipotesis -----	150
3.7.3.1	Pengujian Hipotesis Pertama -----	150
3.7.3.2	Pengujian Hipotesis Kedua -----	150
3.7.3.3	Pengujian Hipotesis Ketiga -----	151
3.7.3.4	Pengujian Hipotesis Keempat -----	151
3.7.3.5	Pengujian Hipotesis Kelima -----	152
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN -----	155
4.1	Uji Statistik Deskripsi Data -----	155
4.1.1	Deskripsi Data Kinerja Widya Iswara (Y) -----	157
4.1.2	Deskripsi Data Budaya Organisasi (X_1) -----	159
4.1.3	Deskripsi Data Motivasi Kerja (X_2) -----	163
4.1.4	Deskripsi Data Disiplin Kerja (X_3) -----	166
4.1.5	Deskripsi Data Etos Kerja (X_4) -----	168

4.2 Pengujian Prasyarat Analisis Data -----	171
4.2.1 Uji Normalitas Sebaran Data -----	172
4.2.2 Uji Linieritas dan Keberartian Arah Regresi -----	173
4.2.2.1 Uji Liniertitas Kinerja Widya swara (Y) dari Budaya Organisasi (X ₁) -----	174
4.2.2.2 Uji Liniertitas Kinerja Widya swara Y dari Motivasi Kerja (X ₂) -----	175
4.2.2.3 Uji Liniertitas Kinerja Widya swara Y dari Disiplin Kerja (X ₃) -----	176
4.2.2.4 Uji Liniertitas Kinerja Widya swara Y dari Etos Kerja (X ₄) -----	177
4.2.3 Uji Multikolinieritas -----	178
4.2.3.1 Uji Multikolinieritas Budaya Organisasi (X ₁) Terhadap Kinerja Widya swara (Y) -----	178
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas Motivasi Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Widya swara (Y) -----	179
4.2.3.3 Uji Multikolinieritas Disiplin Kerja (X ₃) Terhadap Kinerja Widya swara (Y) -----	179
4.2.3.4 Uji Multikolinieritas Etos Kerja (X ₄) Terhadap Kinerja Widya swara (Y) -----	180
4.2.4 Uji Heterokedastisitas -----	180
4.2.4.1 Uji Heterokedastisitas Budaya Organisasi (X ₁) terhadap Kinerja Widya swara (Y) -----	181
4.2.4.2 Uji Heterokedastisitas Motivasi Kerja (X ₂) terhadap Kinerja Widya swara (Y) -----	181
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas Disiplin Kerja (X ₃) terhadap Kinerja Widya swara (Y) -----	182
4.2.4.4 Uji Heterokedastisitas Etos Kerja (X ₄) terhadap Kinerja Widya swara (Y) -----	183
4.2.4.5 Uji Heterokedastisitas Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja (X _{1,2,3,4}) -----	

terhadap Kinerja Widyaaiswara (Y) -----	183
4.3 Pengujian Hipotesis -----	184
4.3.1 Uji Hipotesis I -----	184
4.3.2 Uji Hipotesis II -----	186
4.3.3 Uji Hipotesis III -----	187
4.3.4 Uji Hipotesis IV -----	189
4.3.5 Uji Hipotesis V -----	190
4.4 Analisis Korelasi Persial -----	192
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian -----	194
4.5.1 Pembahasan Hasil Analisis Hubungan Struktural -----	198
4.5.1.1 Kontribusi Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Widyaaiswara (Y)-----	198
4.5.1.2 Kontribusi Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Widyaaiswara (Y) -----	201
4.5.1.3 Kontribusi Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Widyaaiswara (Y) -----	203
4.5.1.4 Kontribusi Etos Kerja (X_4) terhadap Kinerja Widyaaiswara (Y) -----	205
4.5.1.5 Kontribusi Secara Simultan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja ($X_{1,2,3,4}$) terhadap Kinerja Widyaaiswara (Y) -----	206
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN -----	210
5.1 Simpulan -----	210
5.2 Saran-saran -----	212
Daftar Rujukan -----	213
Lampiran-lampiran -----	219

Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 2.1 Kriteria-kriteria Kinerja Pegawai -----	114
Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Kuesioner -----	140
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Widya swara -----	140
Tabel 3.3 Skala Penilaian atau Kategori / Klasifikasi pada Skala Lima Teoretik Variabel Penelitian -----	147
Tabel 4.1 Rangkuman Statistik Deskripsi Data Variabel -----	156
Tabel 4.2 Distribusi Frekwensi Skor Kinerja Widya swara Berdasarkan Katagori -----	157
Tabel 4.3 Distribusi Kecendrungan Data Kinerja Widya swara -----	159
Tabel 4.4 Distribusi Frekwensi Skor Budaya Organisasi-----	160
Tabel 4.5 Distribusi Kecenderungan Data Budaya Organisas-----	162
Tabel 4.6 Distribusi Frekwensi Skor Motivasi Kerja -----	163
Tabel 4.7 Distribusi Kecenderungan Data Motivasi Kerja -----	165
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja -----	166
Tabel 4.9 Distribusi kecenderungan Data Disiplin Kerja -----	168
Tabel 4.10 Distribusi Frekwensi Skor Etos Kerja -----	169
Tabel 4.11 Distribusi Kecenderungan Data Etos Kerja -----	171
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas -----	172
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Kinerja Widya swara (Y) atas Budaya Organisasi (X_1) -----	174
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Kinerja Widya swara Kinerja Widya swara (Y) atas Motivasi Kerja (X_2) -----	175
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Kinerja Widya swara (Y) atas Disiplin Kerja (X_3) -----	176
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Kinerja Widya swara (Y) atas Etos Kerja (X_4) -----	177

Tabel 4.17	Hasil Analisis Uji Multikolinieritas Budaya Organisasi (X ₁) Terhadap Kinerja Widyaaiswara (Y) -----	178
Tabel 4.18	Hasil Analisis Uji Multikolinieritas Motivasi Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Widyaaiswara (Y) -----	179
Tabel 4.19	Hasil Analisis Uji Multikolinieritas Disiplin Kerja (X ₃) Kinerja Widyaaiswara (Y) -----	179
Tabel 4.20	Hasil Analisis Uji Multikolinieritas Etos Kerja (X ₄) Kinerja Widyaaiswara (Y) -----	180
Tabel 4.21	Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Widyaaiswara -----	185
Tabel 4.22	Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Widyaaiswara -----	186
Tabel 4.23	Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Budaya Organisasi (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), Disiplin Kerja (X ₃), Etos Kerja, dan (X ₄) terhadap Kinerja Widyaaiswara (Y) -----	188
Tabel 4.24	Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Etos Kerja (X ₄) terhadap Kinerja Widyaaiswara (Y) -----	189
Tabel 4.25	Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Budaya Organisasi (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), Disiplin Kerja (X ₃), Etos Kerja, dan (X ₄) terhadap Kinerja Widyaaiswara (Y) -----	191
Tabel 4.26	Ringkasan Hasil Analisis Data Hubungan antar Variabel ---	192
Tabel 4.27	Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi -----	193
Tabel 4.28	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial -----	193

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1 <i>The Cultural Style</i> -----	40
Gambar 2.2 Fungsi Budaya Organisasi -----	45
Gambar 2.3 Proses Motivasi Dasar -----	70
Gambar 2.4 Bentuk Dasar Motivasi -----	72
Gambar 2.5 Teori Dua Faktor <i>Herzberg</i> -----	74
Gambar 2.6 Hierarki Kebutuhan <i>Abraham H. Maslow</i> -----	85
Gambar 2.7 Kerangka Berpikir -----	128
Gambar 2.8 Konstalasi antar Variabel Utama -----	130
Gambar 3.1 Konstalasi Variabel Penelitian -----	134
Gambar 4.1 Histogram Skor Kinerja Widya swara -----	158
Gambar 4.2 Histogram Skor Budaya Organisasi -----	161
Gambar 4.3 Histogram Skor Motivasi Kerja -----	164
Gambar 4.4 Histogram Skor Disiplin Kerja -----	167
Gambar 4.5 Histogram Skor Etos Kerja -----	170
Gambar 4.6 Diagram Hasil Uji Heterokedastisitas Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Widya swara (Y) -----	181
Gambar 4.7 Diagram Hasil Uji Heterokedastisitas Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Widya swara (Y) -----	181
Gambar 4.8 Diagram Hasil Uji Heterokedastisitas Disiplin Kerja (X_3) dan Widya swara (Y) -----	182
Gambar 4.9 Diagram Hasil Uji Heterokedastisitas Etos Kerja X_4 dan Widya swara (Y) -----	183
Gambar 4.10 Diagram Hasil Uji Heterokedastisitas Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Etos Kerja (X_4) dan Widya swara (Y) -----	183
Gambar 4.11 Kontalasi Hasil Antara Variabel Penelitian -----	208