

## ABSTRAK

Perusahaan XY merupakan suatu lembaga pemerintahan yang mengatur urusan pemerintahan di bidang perhubungan. Dari hasil observasi yang telah dilakukan, terdapat pegawai yang terlambat setiap bulannya. Rata-rata keterlambatan pegawai selama 14 bulan (Januari 2018 – Februari 2019) adalah 11%. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui faktor-faktor budaya organisasi di perusahaan XY, memberikan usulan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan memberikan usulan yang dapat memperbaiki budaya organisasi di perusahaan XY.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner ke pegawai tetap dan kontrak di bidang perencanaan dan pembinaan transportasi dan wawancara kepada pihak perusahaan. Penyebaran kuesioner dibagikan kepada 88 responden yaitu 48 pegawai tetap dan 40 pegawai kontrak dimana responden tersebut mempunyai tingkatan level yang sama. Kuesioner terdiri dari 2 bagian yaitu profil responden dan budaya organisasi di perusahaan. Data yang digunakan untuk kinerja pegawai menggunakan data absensi yang di dapatkan dari perusahaan. Untuk variabel budaya organisasi menggunakan 7 dimensi budaya organisasi dari Stephen P Robbins.

Metode *Multiple Regression Analysis* digunakan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak. Dari hasil pengolahan asumsi klasik untuk pegawai tetap dan kontrak sudah terpenuhi. Variabel budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai tetap di Perusahaan XY yaitu variabel 1 (membebaskan cara untuk menyelesaikan pekerjaan), variabel 2 (memperhatikan setiap hasil kerja), variabel 8 (menghargai setiap kreatifitas pegawai), variabel 17 (memberikan perhatian kepada setiap pegawai) dan 21 (memberikan motivasi kepada pegawai). Dengan nilai R sebesar 0.591 dan nilai R *Square* sebesar 35%. Terdapat 3 variabel budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai kontrak di Perusahaan XY yaitu variabel 1 (membebaskan cara untuk menyelesaikan pekerjaan), variabel 5 (menciptakan suasana kekeluargaan) dan variabel 20 (memberikan kritik yang membangun). Dengan nilai R sebesar 0.621 dan nilai R *Square* sebesar 38.5%.

Usulan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pada pegawai tetap adalah mempertahankan sikap membebaskan pegawai untuk melakukan pekerjaannya sendiri dengan cara mereka, perusahaan tidak terlalu secara detail atau intens dalam mengawasi pegawai, membuat pegawai mandiri dalam memecahkan masalahnya sendiri, mendukung kreatifitas pegawai, memberikan perhatian kepada setiap pegawai dan memberikan rasa kepercayaan kepada pegawai, dan memberikan *reward* dan *punishment*.

Usulan untuk pegawai kontrak ialah mempertahankan sikap membebaskan pegawai untuk melakukan pekerjaannya sendiri dengan cara mereka, membuat ritual rutin seperti mengadakan makan dan karaoke bersama setiap sekali sebulan, mengadakan senam sekali seminggu, Memberikan kritikan atau masukan yang dapat menjadi pembelajaran untuk kedepannya dan atasan memberikan contoh yang baik bagi bawahannya.

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN HASIL KARYA PRIBADI</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI LAPORAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1-1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1-1
1.2 Identifikasi Masalah .....	1-2
1.3 Pembatasan Masalah .....	1-3
1.4 Perumusan Masalah .....	1-3
1.5 Tujuan Penelitian .....	1-3
1.6 Sistematika Penelitian .....	1-4
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>2-1</b>
2.1 Budaya Organisasi .....	2-1
2.1.1 Dimensi Budaya Organisasi .....	2-1
2.1.2 Budaya Yang Kuat .....	2-2
2.1.3 Budaya Lahir dan Tumbuh Serta Berkembang .....	2-3
2.1.4 Ciri-Ciri Perusahaan yang Budaya Organisasinya Dapat Meningkatkan / Menurunkan Kinerja Perusahaan.....	2-4
2.2 Kinerja.....	2-5
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	2-5
2.2.2 Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja.....	2-6
2.2.3 Hubungan antara Budaya Perusahaan dan Kinerja .....	2-7

2.3 Metode Pengumpulan Data.....	2-7
2.4 Pengukuran .....	2-9
2.4.1 Skala .....	2-9
2.4.2 Skala Peringkat.....	2-9
2.5 Validitas .....	2-10
2.6 Reliabilitas .....	2-12
2.7 Sampel dan Populasi .....	2-13
2.8 Teknik Sampling.....	2-13
2.9 <i>Multiple Regression Analysis</i> .....	2-14
2.9.1 Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi .....	2-15
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>3-1</b>
3.1 Penulisan Pendahuluan .....	3-4
3.2 Latar Belakang Masalah .....	3-4
3.3 Identifikasi Masalah .....	3-4
3.4 Pembatasan Masalah.....	3-4
3.5 Perumusan Masalah .....	3-4
3.6 Tujuan Penelitian .....	3-5
3.7 Tinjauan Pustaka .....	3-5
3.8 Variabel Penelitian .....	3-6
3.9 Pembuatan Model Penelitian .....	3-6
3.10 Pembuatan Kuesioner .....	3-7
3.11 Pengujian Validitas Konstruk.....	3-8
3.12 Penentuan Teknik Sampling.....	3-8
3.13 Penentuan Jumlah Sampel .....	3-8
3.14 Penyebaran Kuesioner .....	3-8
3.15 Uji Validitas.....	3-9
3.16 Uji Reliabilitas .....	3-9
3.17 Pengolahan Data .....	3-10
3.18 Analisis dan Usulan .....	3-14
3.19 Kesimpulan dan Saran .....	3-14
<b>BAB 4 PENGUMPULAN DATA.....</b>	<b>4-1</b>

4.1 Data Umum .....	4-1
4.1.1 Visi dan Misi .....	4-1
4.1.2 Struktur Organisasi .....	4-2
4.2 Kuesioner Penelitian .....	4-3
<b>BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>5-1</b>
5.1 Uji Validitas Konstruksi .....	5-1
5.2 Kuesioner Penelitian .....	5-2
5.2.1 Profil Responden .....	5-2
5.2.2 Validitas .....	5-6
5.2.3 Reabilitas .....	5-14
5.2.4 Pengelompokkan Responden .....	5-15
5.2.5 Uji Asumsi Klasik .....	5-17
5.3 Analisis <i>Multiple Regression Analysis</i> .....	5-24
5.3.1 Pegawai Tetap .....	5-24
5.3.2 Pegawai Kontrak .....	5-29
5.4 Analisis .....	5-33
5.4.1 Analisis Pegawai Tetap .....	5-33
5.4.2 Analisis Pegawai Kontrak .....	5-34
5.5 Analisis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak .....	5-36
5.6 Analisis Konstanta Koefisien Regresi (B) Negatif .....	5-37
5.7 Usulan .....	5-37
5.7.1 Usulan Pegawai Tetap .....	5-38
5.7.2 Usulan Pegawai Kontrak .....	5-39
5.7.3 Usulan Diluar Dari Persamaan Regresi .....	5-41
<b>BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>6-1</b>
6.1 Kesimpulan .....	6-1
6.2 Saran .....	6-4
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>KOMENTAR DOSEN PENGUJI</b>	
<b>DATA PENULIS</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1	Tingkat kinerja	3-11
4.1	Jenis Kelamin	4-3
4.2	Usia	4-3
4.3	Status	4-3
4.4	Status Pegawai	4-4
4.5	Pendidikan	4-4
4.6	Lama Bekerja	4-4
4.7	Tempat Tinggal	4-5
4.8	Tingkat Kesetujuan Pegawai Tetap	4-5
4.9	Tingkat Kesetujuan Pegawai Kontrak	4-6
4.10	Tingkat Kinerja Pegawai Tetap	4-6
4.11	Tingkat Kinerja Pegawai Kontrak	4-6
5.1	Kuesioner	5-1
5.2	Hasil Pengujian SPSS Validitas Pegawai Tetap	5-7
5.3	Rangkuman Pengujian Nilai $r_{hitung}$ dan $r_{tabel}$ Pegawai Tetap	5-8
5.4	Hasil Pengujian SPSS Validitas Ulang Pegawai Tetap	5-9
5.5	Rangkuman Pengujian Ulang nilai $r_{hitung}$ dan $r_{tabel}$ Pegawai Tetap	5-10
5.6	Hasil Pengujian SPSS Validitas Pegawai Kontrak	5-11
5.7	Rangkuman Nilai $r_{hitung}$ dan $r_{tabel}$ Pegawai Kontrak	5-12
5.8	Hasil Pengujian Ulang SPSS Validitas Pegawai Kontrak	5-13
5.9	Rangkuman Pengujian Ulang Nilai $r_{hitung}$ dan $r_{tabel}$ Pegawai Kontrak	5-14
5.10	Hasil Uji Reabilitas Pegawai Tetap	5-15
5.11	Hasil Uji Reabilitas Pegawai Kontrak	5-15
5.12	Pegawai Tetap	5-15
5.13	Pegawai Kontrak	5-16
5.14	Tingkat Kinerja	5-16

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
5.15	Residual Pegawai Tetap	5-17
5.16	Residual Pegawai Kontrak	5-18
5.17	Hasil Uji Normalitas Pegawai Tetap	5-19
5.18	Hasil uji Normalitas Pegawai Kontrak	5-19
5.19	Hasil SPSS Uji <i>Homoscedasticity</i> Pegawai Tetap	5-20
5.20	Hasil SPSS Uji <i>Homoscedasticity</i> Pegawai Kontrak	5-21
5.21	Hasil <i>Durbin Watson Test</i> Pegawai Tetap	5-22
5.22	Hasil <i>Durbin Watson Test</i> Pegawai Kontrak	5-22
5.23	Contoh Hasil Uji <i>Linearity</i> Pegawai Tetap	5-22
5.24	Contoh Hasil Uji <i>Linearity</i> Pegawai Kontrak	5-23
5.25	Hasil Uji <i>Multicollinearity</i> Pegawai Tetap	5-23
5.26	Hasil Uji <i>Multicollinearity</i> Pegawai Kontrak	5-24
5.27	Hasil Anova untuk Pegawai Tetap	5-25
5.28	Hasil SPSS <i>Coefficients</i> Pegawai Tetap	5-26
5.29	Hasil Keputusan koefisien Pegawai Tetap	5-27
5.30	Hasil Model <i>Summary</i> Variabel 1, 2, 8, 17, dan 21 Pegawai Tetap	5-28
5.31	Hasil Anova untuk Pegawai Kontrak	5-29
5.32	Hasil SPSS <i>Coefficients</i> Pegawai Kontrak	5-30
5.33	Hasil Keputusan koefisien Pegawai Kontrak	5-31
5.34	Hasil Model <i>Summary</i> Variabel 1, 5 dan 20 Pegawai Kontrak	5-32
5.35	Rata-Rata Budaya Organisasi Pegawai Tetap	5-33
5.36	Rata-Rata Budaya Organisasi Pegawai Kontrak	5-34
5.37	Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak	5-36
5.38	Prioritas Perbaikan Pertama Pegawai Tetap	5-39
5.39	Prioritas Perbaikan Kedua Pegawai Tetap	5-39
5.40	Prioritas Perbaikan Pertama Pegawai Kontrak	5-53
5.41	Prioritas Perbaikan Kedua Pegawai Kontrak	5-53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Lahir dan Berkembangnya Budaya Organisasi	2-3
2.2	Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	2-7
3.1	<i>Flowchart</i> Metodologi Penelitian	3-1
3.2	Model Penelitian	3-6
4.1	Struktur Organisasi	4-2
5.1	Jenis Kelamin	5-2
5.2	Usia	5-3
5.3	Status	5-3
5.4	Pegawai	5-4
5.5	Pendidikan	5-4
5.6	Lama Bekerja	5-5
5.7	Tempat tinggal	5-6





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	L-1
2	Data Mentah Absensi Pegawai Kontrak	L-4
3	Data Mentah Absensi Pegawai Tetap	L-5
4	Data Mentah Kuesioner Pegawai Tetap	L-6
5	Data Mentah Kuesioner Pegawai Kontrak	L-7
6	Output SPSS Pegawai Tetap	L-8
7	Output SPSS Pegawai Kontrak	L-16
8	Tabel r	L-24

