

ABSTRACT

Previous researches have demonstrated the role of organizational culture as a source of competitive advantage of the organization. This happens because the organizational culture that is built or developed in the organization will support the achievement of company objectives. Therefore, it is important to conduct research related to personal value as an indicator of leaders forming organizational culture. This study was conducted to test the value of personal leadership (self-direction, benevolence, security) and its influence on organizational culture (innovation, supportive, bureaucratic). Respondents in this study were employees of the unit Spirit Program PT. Dirgantara Indonesia. Three hypotheses were tested and found that two hypothesis were supported. The result show that self-direction as dimensions of the leader personal value becomes determinant / indicator in view of the dimensions of organizational culture innovation with value (sig. F change = 0.000, $p < 0.01$) and the dimensions of personal value that security become a decisive leader / indicators in view bureaucratic organizational culture dimensions (sig. F Change = 0.001, $p < 0.01$). While the benevolence is not a determinant / indicator in view of the dimensions of organizational culture supportive (sig. F change = 0.765, $p < 0.01$). In conclusion, this study provides discussion and important implications for organizational leaders.

Keywords: value of personal leadership, organizational culture, self-direction, benevolence, security, innovation, supportive, bureaucratic

ABSTRAK

Penelitian terdahulu telah menunjukkan peran budaya organisasi sebagai sumber keunggulan bersaing organisasi. Hal ini terjadi karena budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan dalam organisasi akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian terkait nilai personal pemimpin sebagai indikator pembentuk budaya organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk menguji nilai personal pemimpin (*self-direction*, *benevolence*, *security*) dan pengaruhnya terhadap budaya organisasi (*innovation*, *supportif*, *bureaucratic*). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan unit Program Spirit Pt. Dirgantara Indonesia. Dari tiga hipotesis yang diuji, ditemukan dua hipotesis yang didukung. Hasil menunjukkan bahwa dimensi nilai personal pemimpin yaitu *self-direction* menjadi penentu / indikator dalam melihat dimensi budaya organisasi *innovation* dengan nilai (sig. F change = 0,000, $p < 0,01$) dan dimensi nilai personal pemimpin yaitu *security* menjadi penentu / indikator dalam melihat dimensi budaya organisasi *bureaucratic* (sig. F Change = 0,001, $p < 0,01$). Sedangkan dimensi nilai personal pemimpin yaitu *benevolence* tidak menjadi penentu / indikator dalam melihat dimensi budaya organisasi *supportif* (sig. F change = 0,765, $p < 0,01$). Sebagai penutup, penelitian ini memberikan diskusi implikasi penting untuk pimpinan organisasi.

Kata kunci: nilai personal pemimpin, budaya organisasi, *self-direction*, *benevolence*, *security*, *innovation*, *supportif*, *bureaucratic*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka.....	7
-------------------------	---

2.1.1 Nilai Personal	7
2.1.1.1 Penelitian Terdahulu Mengenai Nilai Personal.....	9
2.1.2 Budaya Organisasi	10
2.1.2.1 Fungsi Budaya Organisasi	12
2.1.2.2 Elemen Budaya Organisasi	13
2.1.2.3 Terbentuknya Budaya Organisasi	14
2.1.2.4 Penelitian Terdahulu Mengenai Budaya Organisasi	15
2.3 Kerangka Penelitian	16
2.4 Hipotesis.....	17
2.5 Model Penelitian	18

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Riset	19
3.2 Populasi dan Sampel	19
3.3 Definisi Operasional Penelitian.....	20
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.5 Metode Analisis Data.....	22
3.5.1 Uji Normalitas.....	22
3.5.2 Uji <i>Outliers</i>	22
3.5.3 Uji Validitas	22
3.5.4 Uji Reliabilitas	23
3.5.5 Uji Hipotesis	23

3.6 Ringkasan Empiris	25
-----------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	28
4.2 Karakteristik Responden	29
4.3 Uji Normalitas	30
4.4 Uji <i>Outliers</i>	31
4.5 Uji Validitas	33
4.6 Uji Reliabilitas	36
4.7 Uji Statistik Deskriptif	38
4.8 Uji Korelasi	39
4.9 Tipologi Nilai Personal Pemimpin dan Budaya Organisasi.....	43
4.10 Analisis Regresi Hirarkis	44
4.11 Pembahasan.....	52

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

5.1 Simpulan	57
5.2 Implikasi Manajerial	59
5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian	60
Daftar Pustaka	61
Lampiran	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Terbentuknya Budaya Organisasi	13
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	14
Gambar 2.3 Model Penelitian	16

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	19
Tabel 3.2 Ringkasan Empiris	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	27
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas	29
Tabel 4.3 Hasil Uji Outliers	30
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Awal	32
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Akhir	33
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas	35
Tabel 4.7 Hasil Uji Deskriptif.....	36
Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi	39
Tabel 4.9 Tipologi Nilai Personal dan Budaya Organisasi	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Hierarkis <i>Self-direction</i> Terhadap <i>Innovation</i>	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Hierarkis <i>Benevolence</i> Terhadap <i>Supportif</i>	45
Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Hierarkis <i>Security</i> Terhadap <i>Bureaucratic</i>	47
Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Hirarkis Nilai Personal Pemimipin Terhadap Budaya Organisasi.....	49
Tabel 4.14 Kesimpulan	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	64
Lampiran 2	69
Lampiran 3	70
Lampiran 4	82
Lampiran 5	89