

ABSTRAK

Suwarsi Mahmud, 2020. Pengaruh Tipe Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Ternate. Pembimbing I: Abdullah W. Jabid. Pembimbing II: Ruslan A. Kamis.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh tipe Budaya Klan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Ternate; (2) Untuk mengetahui pengaruh budaya adokrasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Ternate; (3) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Hirarki terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Ternate; (4) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Pasar terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Ternate. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 71 orang pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Ternate. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (multiple regression) dengan menggunakan SPSS Versi 20 sebagai alat uji statistik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Budaya Klan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Ternate. (2) Budaya Adokrasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Ternate. (3) Budaya Hirarki secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Ternate. (4) Budaya Pasar secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Ternate.

Kata kunci: budaya klan, budaya adokrasi, budaya hirarki, budaya pasar, dan kinerja pegawai

ABSTRACT

Suwarsi Mahmud, 2020. *The Influence of Types of Organizational Culture on Employee Performance at the Ternate City Transportation Service Office. Advisor I: Abdullah W. Jabid. Advisor II: Ruslan A. Kamis.*

The objectives of this study were: (1) To determine the effect of the type of clan culture on employee performance at the Ternate City Office of Transportation; (2) To determine the influence of the culture of adocracy on employee performance at the Ternate City Transportation Service Office; (3) To determine the influence of Hierarchical Culture on Employee Performance at the Transportation Office of Ternate City; (4) To determine the effect of Market Culture on Employee Performance at the Ternate City Transportation Office. The number of samples in this study were 71 employees at the Ternate City Transportation Office. The test tool used is multiple linear regression analysis (multiple regression) using SPSS Version 20 as a statistical test tool.

The results of this study indicate that: (1) Klan culture partially has a significant effect on employee performance at the Ternate City Transportation Service Office. (2) Partially Adocratic Culture has no significant effect on Employee Performance at the Transportation Service Office of Ternate City. (3) Hierarchical culture partially has a significant effect on employee performance at the Ternate City Transportation Agency. (4) Market Culture partially has a significant effect on Employee Performance at the Transportation Service Office of Ternate City.

Keywords: *clan culture, adocracy culture, hierarcy culture, market culture, and employee performance*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Barang siapa bersungguh-sungguh pasti ada jalan”

(Peribahasa Islam)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

**Maka apabila kamu telah selesai dari sesuatu urusan, kerjakanlah dengan
sungguhsungguh urusan yang lain.**

Dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap.

(Surat Al Insyirah: 6-7)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alikum Wr. Wb..

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH TIPE BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA TERNATE”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (SI) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun Ternate.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husen Alting, SH., MH selaku Rektor Universitas Khairun Ternate, yang telah memberikan izin dan fasilitas untuk penyusunan skripsi ini
2. Bapak Dr. Abdullah W. Jabid, SE., MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun Ternate, dan selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Adnan Rajak, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas khairun Ternate, dan selaku dosen penguji 3 (tiga) yang juga banyak membantu memberikan masukan dalam perbaikan skripsi ini.
4. Bapak Ruslan A. Kamis, SE., MM selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Muhammad Thahrim, SE., M.M selaku dosen penguji 1 (satu) yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Nurlaila, SE., M.Si selaku dosen penguji 2 (dua) yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen dan staf yang ada dilingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa kuliah berlangsung.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua, almarhum ayahanda tersayang Helmi Mahmud dan ibunda tercinta Nurdina yang selalu memberikan kasih dan sayang, serta memberikan segalanya baik moral maupun materi dan selalu memberikan motivasi, dukungan, nasehat dan selalu mendoakan penulis. Kakakku tercinta Sulastri N Mahmud Amd, Kom, Rahmatia M. Naser, dan Fasjul M. Naser. Sip, terima kasih atas doa dan dukunganya.
9. Untuk orang tercinta Muhammad Rizqan A. Daud terima kasih atas dukungan serta dorongan semangat yang selalu diberikan kepada penulis.
10. Sahabat dan teman-temanku Rachmad Do Said, Sri Rahma Balgis, Nafila Bachmid, Sukma Wati Talib, Riswandi Ade, Suci Dewi Utami, Karmila Manoso, Mita Varadila, Siti Fira Septia Siombiwi, Sri Yanti, Dian Sarinita, Eva Hesti, Asmawati Basir, dan Dian Sarinita, terimakasih kasih atas dukungan dan kebersamaanya selama masa perkuliahan, serta seluruh teman-teman angkatan, terutama untuk kelas Manajemen-D angkatan 2016 yang senantiasa mengisi hari-hari penulis yang sangat menyenangkan.

11. Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, namun tentu tentu masih saja terdapat kekurangan dalam penyajian skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang produktif serta konstruktif demi perbaikan selanjutnya agar bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Ternate, 18 Desember 2020

Penulis
Suwarsi Mahmud

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTO DAN PERSEMBAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KERANGKA TEORITIK.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8

2.1.1.2	Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Serta Karakterisknya.....	9
	A. Efektifitas dan Efisiensi	9
	B. Otoritas (wewenang)	9
	C. Disiplin	9
	D. Inisiatif.....	9
2.1.1.3	Indikator Kinerja	10
2.1.2	Tipe Budaya Oraganisasi.....	12
	1. Budaya Klan (Clan Culture)	13
	2. Budaya Adokrasi (Adhocracy Culture)	13
	3. Buyada Hirarki (Hierarchy Culture	14
	4. Budaya Pasar (Market Culture)	15
2.1.2.1	Fungsi Budaya Oraganisasi	16
2.1.2.2	Indikator Budaya Organisasi	17
	1. Innovation And Risk Taking	17
	2. Attention To Detail	17
	3. Outcome Orientation	17
	4. People Orientation.....	17
	5. Team Orientation.....	18
	6. Aggressiveness	18
	7. Stability.....	18
2.2	Penelitian Terdahulu.....	19
	Tabel Review Penelitian Terdahulu	19
2.3	Kerangka Pikir	25
BAB III METODE PENELITIAN.....		26
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
3.2	Populasi dan Sampel.....	26
3.3	Jenis dan Sumber Data	27
3.4	Metode Pengumpulan Data	27
3.5	Model Analisis	29

3.6	Teknik Analisis Data	29
3.7	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	30
1.	Uji Validitas	30
2.	Uji Rentabilitas	30
3.8	Uji Persyaratan Analisis.....	31
3.8.1	Statistik Deskriptif.....	31
3.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.9	Definisi Operasional Variabel.....	33
3.9.1	Variabel Dependen.....	33
1.	Kinerja Pegawai (Y)	33
2.	Variabel Independen.....	33
1.	Budaya Klan (X1)	33
2.	Budaya Adokrasi (X2).....	34
3.	Budaya Hirarki (X3)	34
4.	Budaya Pasar (X4)	34
3.10	Uji Hipotesis Statistik.....	37
1.	Uji Parsial (Uji T).....	37
2.	Uji Simultan (Uji F)	37
3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Gambaran Umum Unit Observasi.....	39
4.1.1	Visi Dan Misi	40
4.1.2	Struktur Organisasi.....	41
4.2	Distribusi Frekuensi Variable	42
4.2.1	Analisis Tanggapan Responden Variabel Budaya Klan (X1).....	42

4.2.2 Analisis Tanggapan Responden Variabel Budaya Adokrasi (X2)	43
4.2.3 Analisis Tanggapan Responden Variabel Budaya Hirarki (X3).....	44
4.2.4 Analisis Tanggapan Responden Variabel Budaya Pasar (X4).....	45
4.2.5 Analisis Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	46
4.3 Metode Pengumpulan Data	47
4.4 Karakteristik Responden.....	47
4.5 Uji Kualitas Data	50
4.5.1 Uji Validitas	50
4.5.2 Uji Reliabilitas.....	51
4.6 Statistik Deskriptif	52
4.7 Uji Persyaratan Analisa	53
4.7.1 Uji Normalitas	53
4.7.2 Uji Multikolinearitas.....	55
4.7.3 Uji Heteroskedastisitas	56
4.8 Uji Hipotesis Statistik	57
4.8.1 Uji Parsial (Uji t).....	57
4.8.2 Uji Simultan (Uji F)	59
4.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
4.9.1 Pengaruh Budaya Klan Terhadap Kinerja Pegawai	60
4.9.2 Pengaruh Budaya Adokrasi Terhadap Kinerja Pegawai	61
4.9.3 Pengaruh Budaya Hirarkiterhadap Kinerja Pegawai	62
4.9.4 Pengaruh Budaya Pasar Terhadap Kinerja Pegawai.....	62
BAB V PENUTUP	64

5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.2 Penelitian Terdahulu	19
3.4 Tingkat Penilaian Jawaban	28
3.6 Definisi Operasionalisasi Variabel	35
4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Klan (X1)	42
4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Adokrasi (X2)	43
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Hirarki (X3)	44
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Pasar (X4)	45
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	46
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Jumlah Kuesioner	47
4.7 Karakteristik Responden	48
4.8 Uji Validitas	50
4.9 Uji Reliabilitas	51
4.10 Statistik Dekripti	52
4.11 Uji Normalitas	54
4.12 Uji Normalitas Setelah Trasnformasi Logaritma Natural (Ln)	55
4.13 Uji Multikolinearitas	56
4.14 Uji Heterokedastisitas	57
4.15 Uji Parsial	58
4.16 Uji Simultan	59
4.17 Uji Koefisien Determinan (R2)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.3 Kerangka Pikir.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

1. Kuesioner Penelitian	71
2. Struktur Organisasi	76
3. Uji Validitas dan Rentabilitas Budaya Klan (X1)	77
4. Uji Validitas dan Rentabilitas Budaya Adokrasi(X2).....	79
5. Uji Validitas dan Rentabilitas Budaya Hirarki (X3)	81
6. Uji Validitas dan Rentabilitas Budaya Pasar(X4)	83
7. Uji Validitas dan Rentabilitas Kinerja Pegawai (Y)	85
8. Uji Normalitas	88
9. Uji Multikolinearitas	89
10. Uji Heterokedastisitas.....	90
11. Uji Statistik	91