

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SIKAP
PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah
Kabupaten Pasaman)**

TESIS



**MARTALENA
NPM. 1610018212043**

**Tesis ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Magister Sains Manajemen**

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2019

KATA PENGANTAR



Rahmat Allah SWT yang meliputi sekalian alam, serta salawat beriring salam pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Sikap Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”**.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Zaitul, SE., MBA, Akt., CA, selaku direktur Pasca Sarjana Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan dukungan pada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
2. Bapak Dr. Akmal, SE., M.Si, selaku ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta Padang dan merupakan Pembimbing II yang telah memberikan dorongan serta masukan yang tak ternilai harganya pada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
3. Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih, SE., MM, selaku Pembimbing I dan bapak Dr. Akmal, SE., M.Si, selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa

ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.

4. Bapak Sefnedi, SE., MM., Ph.D dan ibu Dr. Erni Febrina Harahap, SE., M.Si, selaku penguji dalam sidang thesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sempurnanya tesis ini.
5. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
6. Ibunda Hj. Elisna Masri dan Ayahanda H. Masri Hidir yang telah senantiasa berdoa untuk keberhasilan anak-anaknya serta bekerja tanpa lelah untuk memberikan kehidupan dan pendidikan yang layak untuk anak-anaknya.
7. Bapak Drs. MN. Susilo, MM, selaku Asisten Perekonomian Pembangunan dan Kesra dan Ibu Rusi Hatriana, ST, selaku Kepala Bagian di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengikuti jenjang pendidikan Program Pascasarjana.
8. Keluarga besar tercinta beserta kakak-kakak dan adik-adik serta anak-anak dan keponakan penulis yang sangat penulis sayangi yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Terimakasih (Gusri Alam, Nelisma, Nopri Alek, Perry Goroniko, Ema, Robby, Yusuf, Hesti, Lesti, Nelva, Pak Irfan dan Pak Dwi) Angkatan XXV Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta yang sangat berjasa memberi bantuan berupa dorongan,

semangat, motivasi serta sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam penyelesaian tesis ini.

10. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, Februari 2019

Penulis,

Martalena

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah Penelitian.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORIDAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Sikap Perubahan Organisasi	11
2.1.2 Budaya Organisasi	13
2.1.3 Komitmen Organisasi	23
2.2 Pengembangan Hipotesis	30
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sikap Perubahan Organisasi	30
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.....	33
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap Perubahan Organisasi ..	34
2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Sikap Perubahan Organisasi Melalui Komitmen OrganisasisebagaiPemediasi	36
2.3 Kerangka Konseptual	37

BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Populasi dan Sampel penelitian	38
3.3 Metode Pengumpulan Data	40
3.4 Defenisi Operasional Variabel.....	41
3.4.1 Sikap Perubahan Organisasi.....	41
3.4.2 Budaya Organisasi	41
3.4.3 Komitmen Organisasi	41
3.5 Pengukuran Variabel.....	42
3.5.1 Analisis Deskriptif	43
3.5.2 Analisis Inferensial	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Deskripsi Penelitian.....	48
4.1.2 Karakteristik Responden.....	49
4.1.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	52
4.1.3.1 Analisis Deskriptif.....	52
4.1.3.2 Analisis Inferensial.....	56
4.2 Pembahasan	71
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sikap Perubahan Organisasi.....	71
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.....	73
4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap Perubahan Organisasi.....	73
4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sikap Perubahan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemediasi	74
BAB V PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Implikasi Hasil Penelitian	77
5.3 Keterbatasan Penelitian	78
5.4 Saran.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pra-Survey Sikap pegawai terhadap perubahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.....	4
Tabel 3.1	Bobot Nilai Setiap Pertanyaan.....	41
Tabel 3.2	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR).....	43
Tabel 4.1	Hasil Penyebaran Kusioner (Response Rate).....	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden.....	49
Tabel 4.3	Analisis Deskriptif Budaya Organisasi.....	51
Tabel 4.4	Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi.....	53
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Sikap Perubahan Organisasi.....	54
Tabel 4.6	Hasil Analisis Convergent Validity (Tahap I).....	56
Tabel 4.7	Hasil Analisis Convergent Validity (Tahap II).....	58
Tabel 4.8	Hasil Analisis Convergent Validity (Tahap III).....	59
Tabel 4.9	Hasil Analisis Convergent Validity (Tahap IV).....	60
Tabel 4.10	Hasil Analisis Convergent Validity (Tahap V).....	61
Tabel 4.11	<i>Discriminant validity</i> dengan Metode Fornell Larcker Criterion.....	63
Tabel 4.12	<i>Discriminant validity</i> dengan Metode Cross Loading.....	63
Tabel 4.13	<i>R Square dan Q Square</i>	65
Tabel 4.14	<i>Hasil Uji Hipotesis</i>	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1	Structural Model Assesment.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	92
Lampiran 2	Tabulasi Data	97
Lampiran 3	Hasil Penyebaran Kuesioner (Response Rate).....	103
Lampiran 4	Karakteristik Responden.....	104
Lampiran 5	Deskripsi Variabel Sikap Perubahan Organisasi	105
Lampiran 6	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	106
Lampiran 7	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	107
Lampiran 8	Hasil Analisis Convergent Validity (Tahap I).....	109
Lampiran 9	Hasil Analisis Convergent Validity (Tahap II).....	110
Lampiran 10	Hasil Analisis Convergent Validity (Tahap III).....	111
Lampiran 11	Hasil Analisis Convergent Validity (Tahap IV).....	113
Lampiran 12	Hasil Analisis Convergent Validity (Tahap V).....	103
Lampiran 13	<i>Discriminant validity</i> dengan Metode Fornell Larcker Criterion.....	114
Lampiran 14	<i>Discriminant validity</i> dengan Metode Cross Loading.....	116
Lampiran 15	<i>R Square dan Q Square</i>	116
Lampiran 16	<i>Structural Model Assessment</i>	117
Lampiran 17	<i>Hasil Uji Hipotesis</i>	118