PERAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KECAMATAN BANJARSARI KOTA SURAKARTA

TESIS

Oleh :

AGUSTINUS DENY KHRISTIAWAN
2019015117

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) - AUB

SURAKARTA

2021

PERAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KECAMATAN BANJARSARI KOTA SURAKARTA

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaiakan
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) – AUB
SURAKARTA

Oleh :

AGUSTINUS DENY KHRISTIAWAN
2019015117

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) - AUB

SURAKARTA

2021

ABSTRAK

Mengidentifikasi, mengkaji dan menganalisis menjadi tujuan utama dari penulis untuk mendiskripsikan peran budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta. Cara analisis ini menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas, realibilitas, linieritas, analisis regresi, analisis jalur *(path analysis)*, uji t, uji F, uji R^2, dan analisis korelasi. Dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif (tidak signifikan) hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Adanya pengaruh positif (tidak signifikan) antara variabel kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Adanya pengaruh positif (signifikan) antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Adanya pengaruh negatif (tidak signifikan) antara variabel budaya organisasi dengan kinerja. Adanya pengaruh positif (signifikan) antara variabel kepemimpinan dengan kinerja. Adanya pengaruh positif positif (signifikan) antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja. Adanya pengaruh positif (signifikan) antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja. Kesimpulan dari hasil uji F adalah adanya pengaruh (signifikan) antara budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kenerja setelah diuji secara bersama-sama. Hasil perhitungan nilai R^2 total = 0,865 artinya kinerja pegawai Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta dijelaskan oleh budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja = 86,5% sisanya 13,5% diterangkan melalui variabel lain diluar model penelitian ini, misal variabel kompensasi, kompetensi dan lain sebagainya. Sedangkan dari kesimpulan analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan jalur yang paling berpengaruh/dominan dalam peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja.

ABSTRACK

Identifying, reviewing and analyzing is the main goal of the author to describe the role of organizational culture, leadership, and job satisfaction on improving employee performance with organizational commitment as an intervening variable in Banjarsari District, Surakarta City. This analysis method uses an instrument test which includes validity, reliability, linearity, regression analysis, path analysis, t test, F test, R2 test, and correlation analysis. The research shows that there is a positive and significant relationship between organizational culture and organizational commitment. There is a positive (not significant) influence between the leadership variables and organizational commitment. There is a positive (not significant) effect between job satisfaction variables and organizational commitment. There is a negative (not significant) effect between organizational culture variables and performance. There is a positive (significant) influence between the leadership variables and performance. There is a positive positive influence (significant) between the variables of job satisfaction and performance. There is a positive (significant) influence between organizational commitment variables and performance. The conclusion from the results of the F test is that there is a (significant) influence between organizational culture, leadership, job satisfaction, organizational commitment to work after being tested together. The results of the calculation of the total R2 value = 0.865, meaning that the performance of employees in Banjarsari District, Surakarta City is explained by organizational culture, leadership, job satisfaction = 86.5%, the remaining 13.5% is explained through other variables outside this research model, for example compensation, competence and so on. Meanwhile, the conclusion of the path analysis shows that the variable job satisfaction is the most influential/dominant path in improving employee performance in Banjarsari District, Surakarta City.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Performance.