

**PERAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DILIHAT DARI ASPEK KEPEMIMPINAN, BUDAYA  
ORGANISASI DAN KOMPENSASI PADA PT. APACINTI  
CORPORA SEMARANG**

# **TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) – AUB  
SURAKARTA**



**Oleh:**

**Rr. RIFANA INDRASAKTI**

**2019015177**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)-AUB  
SURAKARTA**

**2021**

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rr. RIFANA INDRASAKTI

NIM : 2019015177

JudulTesis : Peran Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dilihat Dari Aspek Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Pada PT. Apacinti Corpora Semarang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, melanggar norma dan kaidah akademik, maka gelar dan ijasah yang diberikan oleh STIE-AUB Surakarta yang saya terima, sewaktu-waktu dapat dicabut atau ditinjau kembali.

Surakarta, April 2021

Yang membuat pernyataan

Rr. RIFANA INDRASAKTI

## HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : Rr. RIFANA INDRASAKTI  
NIM : 2019015177  
PROGRAM : Pascasarjana  
PROGRAM STUDI : Magister Manajemen  
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia  
JUDUL TESIS : Peran Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Dilihat Dari Aspek Kepemimpinan,  
Budaya Organisasi Dan Kompensasi Pada PT.  
Apacinti Corpora Semarang  
DOSEN PEMBIMBING : Dr. Anwar Hamdani, SE, SH, MM, M.Hum

Surakarta, 2021

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

Dr. Anwar Hamdani, SE, SH, MM, M.Hum

## MOTTO

- *“As ant do a million step to get sugar”*
  - Berusahalah dalam melakukan sesuatu
- *“When action is equivalent to success”*
  - Kesuksesan berbanding lurus pada tindakan yang dilakukan

(Rr. RIFANA INDRASAKTI)

## **PERSEMBAHAN**

**Tesis ini peneliti persembahkan untuk :**

- Orang tua yang selalu mendoakan
- Belahan Jiwaku, yang selalu memberi dukungan dan dorongan.
- Buah hati tercinta yang jadi penyemangat hidup ku.
- Sahabat ku semua, kalian berarti bagiku.
- Almamater

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Peran Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dilihat Dari Aspek Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Pada PT. Apacinti Corpora Semarang.”** Penelitian tesis ini diajukan guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta.

Penelitian dan penyusunan tesis ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Agus Utomo, MM selaku Ketua STIE-AUB Surakarta.
2. Dr. Siti Fatonah, MM, selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta.
3. Dr. Anwar Hamdani, SE, SH, MM, M.Hum sebagai dosen pembimbing utama, terima kasih atas bimbingan dan pengarahan dalam penulisan tesis ini
4. Bapak/Ibu dosen pengajar dan Staf pengajar pada program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna.
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang juga telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik maupun masukan-masukan yang diberikam dengan tujuan agar tesis ini lebih baik.

Surakarta, 2021

Rr. RIFANA INDRASAKTI

## ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris terkait peran komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari aspek kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi pada PT. Apacinti Corpora Semarang.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur regresi linier berganda, uji instrument, uji linieritas dan uji hipotesis yang meliputi path analisis, Uji serempak (uji F), Uji Parsial (uji t), dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan komitmen organisasi mempengaruhi Kinerja di PT. Apacinti Corpora Semarang. Nilai  $R^2$  total sebesar 0,918 dapat diartikan variasi kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan komitmen organisasi sebesar 91,8%. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja dan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Apacinti Corpora Semarang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan



## ABSTRACT

The purpose of this research is to find out, analyze and provide empirical evidence related to the role of commitment organization to employee performance seen from the aspects of leadership, organizational culture and compensation at PT. Apacinti Corpora Semarang.

The analysis technique in this research is multiple linear regression path analysis, instrument test, linearity test and hypothesis testing which includes path analysis, simultaneous test (F test), partial test (t test), and coefficient of determination.

The results showed that leadership had a positive and significant effect on organizational commitment. Organizational culture has a positive and insignificant effect on organizational commitment. Compensation has a positive and significant effect on organizational commitment. Leadership has a positive and insignificant effect on employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test can be concluded together that the variables of leadership, organizational culture, compensation and organizational commitment affect performance at PT. Apacinti Corpora Semarang. The total R<sup>2</sup> value of 0.918 can be interpreted as variations in employee performance at PT. Apacinti Corpora Semarang is explained by the variables of leadership, organizational culture, compensation and organizational commitment of 91.8%. The results of path analysis show that compensation is the dominant variable on performance and is effective for improving employee performance at PT. Apacinti Corpora Semarang.

*Keywords : Leadership, Organizational Culture, Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah Masalah .....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	11
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Terdahulu .....	37
C. Hubungan Antar Variabel .....	41

D. Kerangka Konseptual .....	44
E. Hipotesis .....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Desain Penelitian.....	48
B. Lokasi dan Obyek Penelitian .....	49
C. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel .....	49
D. Populasi dan Sampel .....	52
E. Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	53
F. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	64
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	64
B. Hasil dan Analisis.....	66
C. Implikasi Manajerial .....	83
BAB V PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Keterbatasan Penelitian .....	87
C. Saran dan Rekomendasi .....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Matriks Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel III.1	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai R .....	62
Tabel IV.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel IV.2	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel IV.3	Data Responden Berdasarkan Usia Atau Umur.....	65
Tabel IV.4	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas variabel Kepemimpinan .....	67
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas variabel Budaya Organisasi .....	68
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas variabel Kompensasi.....	68
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas variabel Komitmen Organisasi .....	69
Tabel IV.9	Hasil Uji Validitas variabel Kinerja.....	69
Tabel IV.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel IV.11	Hasil Uji Linieritas.....	70
Tabel IV.12	Hasil Analisis Jalur Persamaan 1 .....	71
Tabel IV.13	Hasil Analisis Jalur Persamaan 2.....	72
Tabel IV.14	Hasil Uji t Persamaan 1 .....	74
Tabel IV.15	Hasil Uji t Persamaan 2 .....	75
Tabel IV.16	Hasil Uji F.....	77
Tabel IV.17	Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1.....	77
Tabel IV.18	Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2.....	78
Tabel IV.19	Analisis Koefisien Korelasi .....	79
Tabel IV.20	Pengaruh langsung, tidak langsung dan total pengaruh.....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	44
Gambar III.1 Desain Penelitian.....	48
Gambar III.2 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	62
Gambar IV.1 Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	81