

**DAMPAK KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA, BUDAYA
ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI
PT BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA)
DI MASA PANDEMI COVID-19**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Pascasarjana Prodi Magister Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) "AUB" Surakarta



Oleh :

AZIZA ZUKRUF BUDI FADILA

2019 015 185

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) - AUB
SURAKARTA
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aziza Zukruf Budi Fadila
Nim : 2019 015 185
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Dampak Kualitas Sumberdaya Manusia, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) Di Masa Pandemi Covid-19

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

Surakarta, 2021
Yang Membuat Pernyataan,



Aziza Zukruf Budi Fadila

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Aziza Zukruf Budi Fadila
Nim : 2019 015 185
Program : S2 – Magister Manajemen
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Dampak Kualitas Sumberdaya Manusia,
Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja
Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja
Pegawai Pt Bpr Bank Boyolali (Perseroda) Di
Masa Pandemi Covid-19
Dosen Pembimbing I : Dr. I Gusti Putu Diva Awatara, M.Si.

Surakarta, 2021
Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing,



Dr. I Gusti Putu Diva Awatara, M.Si.

TESIS

DAMPAK KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI PT BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA) DI MASA PANDEMI CIVID-19

Oleh :

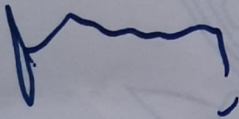
AZIZA ZUKRUF BUDI FADILA

2019015185

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 5 Agustus 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

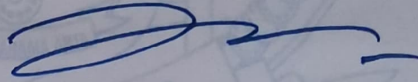
SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua Tim Penguji

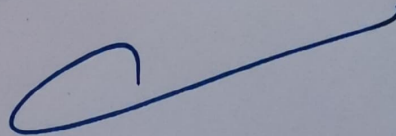


Dr. Etty Indriani, MM, M.Si

Tim Penguji

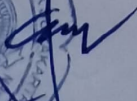


1. Dr. I Gusti Putu Diva Awatara, M.Si



2. Dr. Budhi Poniman, SE, M.Pd, MM

Surakarta, 19 Agustus 2021
KETUA PRODI S2-MM


Dr. SITI FATMAHAN, MM
NIPY. 088/D/AUB/1984

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. **(Q.S Al-Insyirah 6-7)**

Melakukan yang terbaik itu lebih baik daripada mendapatkan sesuatu, karena jika kita melakukan yang terbaik pasti mendapatkan yang terbaik”
(Anies Baswedan)

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah menganuggrahkan segenap cinta dan kasih-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan lembar demi lembar tesis ini dengan baik. Dengan segala kerendahan hati, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

- ❖ Suami tercinta Pranoto Suryo Herbanu, yang selalu memberikan perhatian dan pengertiannya.
- ❖ Anak hebat, Shailendra Arfan Herbanu, yang selalu menjadi anak baik dan terhebat.
- ❖ Ibu bapak tercinta, Sri Handayani dan Budiharto. Mama papa mertua tersayang Tri Heriyanti dan Sunotho. Terimakasih atas segala doa restunya.

“ Sesungguhnya demikianlah Kami memberi balasan kepada orang-orang yang
berbuat baik “

(As-Saffat-80)

KATA PENGANTAR

Syukur *alhamdulillah* kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan tesis ini dengan baik dan lancar. Tesis yang berjudul “Dampak Kualitas Sumberdaya Manusia, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) Di Masa Pandemi Covid-19” merupakan sebagian persyaratan guna mencapai gelar Magister Strata Dua (S2) Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) “AUB” Surakarta, tak lupa sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang selalu istiqomah di jalannya.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini tidak akan selesai dan berhasil dengan baik dan lancar tanpa adanya pihak yang membantu, membimbing, memberikan dukungan, dan pengarahan dalam penyusunan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) “AUB” Surakarta, Dr. Agus Utomo, yang telah menjadi pemimpin yang amanah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) “AUB” Surakarta.
2. Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) “AUB” Surakarta, Dr. Siti Fatonah, M.M., terimakasih sudah memberikan banyak sekali ilmu.

3. Dr. I Gusti Putu Diva Awatara, M.Si., selaku dosen pembimbing tesis. Terimakasih banyak atas waktu, perhatian dan pengertian yang tak henti-hentinya untuk penulis, selalu menyediakan waktu kapanpun penulis membutuhkan untuk membimbing peneliti sampai dengan selesai. Terimakasih atas ilmu yang sudah diberikan selama proses studi S2.
4. Teristimewa kepada suami tercinta (Pranoto Suryo Herbanu) dan Ananda terhebat (Shailendra Arfan Herbanu), yang telah memberikan segalanya, menjadi *mood boaster*, menjadi *suport sistem* dan selalu ada, *you are everithing*.
5. Kepada Ibu dan Bapak, terimakasih atas doa restu, nasehat, bimbingan dan pengorbanan yang tak ternilai serta yang selalu siap mendengarkan keluhan. Kepada Mama dan Papa, terimakasih untuk doa restu, nasehat dan dukungan yang tak henti. Kepada Savira dan Hanandio, Mbak Ratih, Mas Adhit sekalian istri, terimakasih untuk semangatnya kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
6. Para dosen pengajar Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) “AUB” Surakarta, terimakasih atas ilmu-ilmu yang sudah diberikan selama proses perkuliahan.
7. Staf karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) “AUB” Surakarta, yang telah memberikan arahan dan melayani penulis dalam menyelesaikan studi ini.

8. Bapak Dono Sri Hananto, S.E, M.M., selaku Direktur Utama PT BPR Bank Boyolali (Perseroda), terimakasih telah mendukung dan membantu proses studi S2 sampai dengan selesai.
9. Kepada pegawai Kantor Pusat PT BPR Bank Boyolali (Perseroda), terimakasih atas *support*, bantuan dan kerjasamanya yang tak terhingga, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Semoga selalu kompak dan sukses.
10. Untuk semua pihak yang sudah membantu khususnya di dalam penyusunan tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih banyak semoga amal wasilah keberhasilan dan kesuksesan anda semua.

Peneliti mengharapkan saran dan kritik guna kesempurnaan tesis ini dan harapan peneliti semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Boyolali, 2021

Penulis

Aziza Zukruf Budi Fadila

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis dampak kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah 47 yang selanjutnya akan dianalisis dengan analisis jalur, regresi linier berganda, uji t, uji F, uji determinasi, dan sobel test.

Hasil penelitian menunjukkan kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan; kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Uji F menghasilkan semua variabel bebas bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Uji determinasi menghasilkan nilai $R^2_{total} = 0,819$ yang berarti kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas sebesar 81,9% dan sisanya sebesar 18,1% dijelaskan dengan variabel lain di luar model penelitian. Hasil analisis jalur menunjukkan secara luas variabel komitmen organisasi mampu menaikkan nilai koefisien sehingga nilai koefisien pengaruh langsung < pengaruh total, sedangkan hasil sobel test menunjukkan bahwa komitmen organisasi hanya berpengaruh signifikan dalam memediasi variabel kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja.

ABSTRACT

This study aims to find out empirically and analyze the impact of the quality of human resources, organizational culture, and work discipline on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

Data collection by observation and questionnaires. This study uses a saturated sample method with 47 samples which be analyzed by path analysis, multiple linear regression, t test, F test, determination test, and sobel test.

The results show that the quality of human resources and organizational culture have significant effect on organizational commitment, while work discipline has no significant effect; the quality of human resources, work discipline, and organizational commitment have a significant effect on employee performance, while organizational culture has no significant effect. F test produces all independent variables together affect employee performance. The determination test resulted in $R^2_{total} = 0.819$, which means that employee performance can be explained by all independent variables of 81.9% and the remaining 18.1% is explained by other variables outside the research model. The results of path analysis show widely variable organizational commitment able to increase the coefficient value so that the coefficient of direct influence < total influence, while sobel test results indicate that organizational commitment only significant effect in mediating variable quality of human resources and organizational culture on employee performance.

Keywords : Employee Performance, Organizational Commitment, Quality of Human Resources, Organizational Culture, Work Discipline.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah Penelitian	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Kegunaan Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	9

A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Pegawai	9
2. Kualitas Sumber Daya Manusia	12
3. Budaya Organisasi	14
4. Disiplin Kerja.....	17
5. Komitmen Organisasi	19
B. Peneliti Terdahulu.....	21
C. Hubungan Antar Variabel.....	25
D. Kerangka Konseptual.....	29
E. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Desain Penelitian	32
B. Lokasi dan Obyek Penelitian	34
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	34
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Data dan Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	54
B. Deskripsi Data Responden.....	54
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	57
D. Hasil Uji Linieritas.....	61
E. Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	62

F. Hasil Uji Hipotesis.....	65
G. Analisis Koefisien Korelasi	69
H. Analisis Jalur.....	71
I. <i>Sobel Test</i>	73
J. Implikasi Manajerial	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Keterbatasan Penelitian.....	85
C. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1	Matriks penelitian terdahulu..... 21
Tabel III.1	Taksiran besarnya koefisien korelasi..... 48
Tabel IV.1	Uji validitas variabel kualitas sumber daya manusia 58
Tabel IV.2	Uji validitas variabel budaya organisasi..... 58
Tabel IV.3	Uji validitas variabel disiplin kerja..... 59
Tabel IV.4	Uji validitas variabel komitmen organisasi 60
Tabel IV.5	Uji validitas variabel kinerja pegawai 60
Tabel IV.6	Hasil uji reliabilitas..... 61
Tabel IV.7	Hasil uji linieritas 62
Tabel IV.8	Hasil analisis jalur persamaan 1 62
Tabel IV.9	Hasil analisis jalur persamaan 2 63
Tabel IV.10	Hasil uji t-test persamaan 1 65
Tabel IV.11	Hasil uji t-test persamaan 2 66
Tabel IV.12	Hasil uji F persamaan 1 67
Tabel IV.13	Hasil uji F persamaan 2 67
Tabel IV.14	Hasil uji determinasi persamaan 1 (R12) 68
Tabel IV.15	Hasil uji determinasi persamaan 2 (R22) 68
Tabel IV.16	Hasil analisis koefisien korelasi 69
Tabel IV.17	Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total..... 71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Jumlah kasus Covid-19 pada 3 provinsi dengan kasus tertinggi di Indonesia hingga 9 Februari 2021.	1
Gambar II.1 Kerangka konseptual penelitian berdasarkan Fauzi dkk. (2016); Tabouli dkk. (2016); Tangka dkk. (2017); Budiarti&Bukhori (2017); Apriyanty dan Khurosani (2018); Gerhana dkk. (2019); Permana dkk. (2019); Soeharyanti dkk. (2020); dan Parashakti dan Ekhsan (2020).....	30
Gambar III.1 Desain penelitian	33
Gambar IV.1 Diagram deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin	55
Gambar IV.2 Diagram deskripsi responden berdasarkan usia	56
Gambar IV.3 Diagram deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan	57
Gambar IV.4 Hubungan hasil akhir antar variabel pada analisis jalur	73

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2 HASIL OLAH DATA PENELITIAN