

**PERANAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN,
KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA ANGGOTA
BBWS BENGAWAN SOLO
(STUDI PADA BBWS BENGAWAN SOLO)**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) – AUB
SURAKARTA**



Oleh:

**BAMBANG
M. 2017014699**

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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BAMBANG
NIM : M. 2017014699
Judul Tesis : PERANAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA ANGGOTA BBWS BENGAWAN SOLO (STUDI PADA BBWS BENGAWAN SOLO)

Menyatakan 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 ijazah yang diberikan oleh STIE-AUB Surakarta yang saya terima, sewaktu-waktu dapat dicabut atau ditinjau kembali.

Surakarta, April 2021
Yang membuat pernyataan

BAMBANG

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Bambang
NIM : M. 2017014699
Program : Pascasarjana
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Peranan Budaya Organisasi, Kepemimpinan,
Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan,
Komitmen Organisasi dan Kinerja Anggota BBWS
Bengawan Solo (Studi pada BBWS Bengawan
Solo)
Pembimbing : Dr. I. Gusti Diva Awatara, M.Si

Surakarta, April 2021

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing

Dr. I. Gusti Diva Awatara, M.Si

PENGESAHAN TESIS

MOTTO

"Bekerjalah saat waktunya bekerja, bermainlah saat waktunya bermain. Hal tersebut adalah aturan dasar dari kedisiplinan diri yang represif."

(Theodor Adorno)

"Pemimpin terbesar belum tentu orang yang melakukan hal-hal terbesar. Dia adalah orang yang membuat orang-orang melakukan hal-hal terbesar."

(Ronald Reagan)

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

- Keluargaku Tercinta yang selalu menjadi semangat dalam hidupku
- Anak-anakku tersayang
- Keluarga besar Kantor BBWS Bengawan Solo
- Teman-teman Pascasarjana Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta
- Almamater terkasih

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Program Studi Pascasarjana STIE-AUB Surakarta. Penulis menyadari tanpa adanya bantuan, saran dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu atas segala bentuk bantuannya, disampaikan 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. I. Gusti Diva Awatara, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan saran sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
4. Dosen dan Staf pengajar pada program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna.
5. Pimpinan dan Pegawai BBWS Bengawan Solo yang telah ikut berpartisipasi hingga terselesainya tesis ini.
6. Teman-teman Program Pascasarjana STIE-AUB Surakarta.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang juga telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

Peneliti menyadari penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca guna demi kesempurnaan tesis ini.

Surakarta, April 2021

Bambang

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan; pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi; pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh kepuasan terhadap kinerja, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota BBWS Bengawan Solo.

Penelitian ini merupakan penelitian survai menggunakan kuesioner. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai BBWS Bengawan Solo sebanyak 50 responden. Metode analisis data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji t, uji F, uji koefisien determinasi dan uji analisa jalur.

Hasil penelitian menunjukkan: ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai, tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan pegawai. Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan secara simultan variabel budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Uji R square menunjukkan bahwa 98% variabel dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 2% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian. Hasil uji analisa jalur menunjukkan jalur tidak langsung (*indirect effect*) budaya organisasi melalui komitmen organisasi berpengaruh paling kuat terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi pengaruhnya paling tinggi (dominan) sebesar 0,725. Maka dalam analisis jalur ini, budaya organisasi melalui komitmen organisasi mestinya perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan, komitmen organisasi, kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of organizational culture, leadership, motivation, work environment on satisfaction; the influence of organizational culture, leadership, motivation, work environment on organizational commitment; the influence of organizational culture, leadership, motivation, work environment on performance, the effect of satisfaction on performance, and the effect of organizational commitment on the performance of BBWS Bengawan Solo employees.

This research is a survey research using a questionnaire. The data used are primary data by taking a sample of 50 BBWS Bengawan Solo employees. Data analysis methods were tested with validity test, reliability test, linearity test, t test, F test, coefficient of determination test and path analysis test.

The results showed: there is a positive and significant effect of organizational culture and work environment on employee satisfaction, there is no significant effect of leadership and motivation on employee satisfaction. There is a positive and significant effect of organizational culture, motivation, and work environment on organizational commitment, there is no significant effect between leadership on organizational commitment. There is a positive and significant effect between organizational culture and organizational commitment on employee performance. There is no significant effect between leadership, motivation, work environment, and satisfaction on employee performance.

The results of the F test show simultaneously that the variables of organizational culture, leadership, motivation, work environment, job satisfaction and organizational commitment have an effect on performance. The R square test shows that 98% of the variables of employee performance can be explained by organizational culture, leadership, motivation, work environment, job satisfaction and organizational commitment while the remaining 2% is explained by other variables outside the research model. The results of the path analysis test show that the indirect path of organizational culture through organizational commitment has the strongest effect on performance as indicated by the regression coefficient value of the highest (dominant) effect of 0.725. So in this path analysis, organizational culture through organizational commitment should get attention in order to improve employee performance.

Keywords: organizational culture, leadership, motivation, work environment, satisfaction, organizational commitment, employee performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAKSI	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah Penelitian	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
 BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja.....	11
2. Budaya Organisasi	14

3. Kepemimpinan	19
4. Motivasi	26
5. Lingkungan Kerja	30
6. Kepuasan Kerja	32
7. Komitmen Organisasi	35
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Hubungan Antar Variabel	42
D. Kerangka Konseptual	52
E. Hipotesis	53
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	55
B. Lokasi dan Obyek Penelitian	56
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	57
D. Populasi dan Sampel	61
E. Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	61
F. Teknik Analisis Data	63
G. Pengujian Hipotesis	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Data.....	72
1. Analisis Instrumen Penelitian	73
2. Uji Linieritas	78
3. Analisis Koefisien Korelasi	79
4. Analisis Regresi Berganda Semua Variabel	82

5. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	85
B. Hasil Pengujian Hipotesis	89
1. Hipotesis 1	89
2. Hipotesis 2	90
3. Hipotesis 3	90
4. Hipotesis 4	91
5. Hipotesis 5	91
6. Hipotesis 6	91
7. Hipotesis 7	92
8. Hipotesis 8	92
9. Hipotesis 9	93
10. Hipotesis 10	93
11. Hipotesis 11	94
12. Hipotesis 12	94
13. Hipotesis 13	95
14. Hipotesis 14	95
C. Implikasi Manajerial	96
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	106
B. Keterbatasan Penelitian	108
C. Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	114

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu dan Jurnal	38
Tabel III.1 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	66
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi	73
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan.....	74
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi	74
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja	75
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja.....	76
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi	76
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja	77
Tabel IV.8 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Data	78
Tabel IV. 9. Nilai R ² Hasil Uji Regresi Variabel Kuadrat dengan Residu....	79
Tabel IV.10 Hasil Analisis Korelasi.....	79
Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)	83
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji F).....	84
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	84
Tabel IV.14 Persamaan Regresi Semua Variabel.....	86
Tabel IV.15 Persamaan Regresi Variabel Independen Terhadap Kepuasan ..	86
Tabel IV.16 Persamaan Regresi Variabel Independen Terhadap Komitmen Organisasi.....	87
Tabel IV.19 Pengaruh Langsung Variabel Independen Terhadap Kinerja	87

Tabel IV.18 Pengaruh Langsung Variabel Independen Terhadap Kepuasan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja	87
Tabel IV.19 Pengaruh Langsung Variabel Independen Terhadap Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Skema Kerangka Pemikiran	52
Gambar III.1 Desain Penelitian	56
Gambar III.2 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	68
Gambar IV.1 Diagram Jalur Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	114
Lampiran 2	Data Penelitian	119
Lampiran 3	Hasil Olah Data Penelitian	127