

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi :Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang)

TESIS



**MINARSIH YULMA IQQRANI MUNAR
NPM.1710018212067**

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

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MINARSIH YULMA IQQRANI MUNAR
NPM : 1710018212067
Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”.

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program studi konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana di Universitas Bung Hatta. Sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang akan dikenakan.

Padang, Februari 2020
Penulis



MINARSIH YULMA IQQRANI M
1710018212067

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja 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, S.E., MBA, Ak., CA, selaku direktur Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
2. Bapak Sefnedi, SE, MM., Ph.D selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
3. Bapak Dr. Akmal, S.E., M.Si, selaku Pembimbing II dan Kepala Pascasarjana Manajemen Bung Hatta 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.

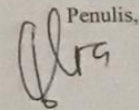
4. Bapak Dr. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA dan Bapak Dr Irwan Muslim, SE., MP selaku penguji dalam sidang tesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sempurnanya tesis ini.
5. Bapak Antoni, SE., ME., Ph.D dan Ibu Dr. Fivi Anggraini, SE., M.Si., Ak.,CA selaku penguji dalam sidang tesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sempurnanya tesis ini.
6. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
7. Orang Tua, yakni papa Munar SH dan mama Dr Maiyulnita SH, M.Si serta adik-adik penulis Muhammad Fadhly Auzan ST, Muhammad Harfi Pascananda dan Aisyah yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat, doa dan ketulusan yang tidak bosan-bosannya diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Priyo Hasmoro yang telah banyak memmbantu penulis dari awal masuk kuliah hingga akhirnya menyelesaikan studi ini dan selalu menjadi tempat mengadu penulis dikala jenuh, lelah dalam menyelesaikan tesis ini, serta telah memberikan semangat, motivasi dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Mira Novita irawan dan Vivi Pratiwi, buk dokterku dan bumilkuu alhamdulillah kita masuk bareng dan selesai pun bareng yaa bukk serta Rekan-rekan seperjuangan angkatan 27 Mira prodi Magister sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.

10. Seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang terkhusus untuk Aunty, Kak Ame, Kak Wati, Kak Putri, Kak Nadya, Kak Dika yang selalu memberikan dorongan dan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

11. Yuni Indah Lestari S.Kom yang sudah sangat banyak membantu, menyemangati dan memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini, makasih dik semoga juga nyusul buat nyambung kuliah. dan juga untuk Meliza Junia Putri S,Ap, Vido, Githa, Kak Deli, Bg ute yang sudah banyak membantu penulis.

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 2020

Penulis,


Minarsih Yulma Iqqrani M

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori	17
2.1.1 Komitmen Organisasi	17
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3 Budaya Organisasi	29
2.1.4 Kepemimpinan Transformasional.....	37
2.1.5 Motivasi Kerja.....	41
2.2 Pengembangan Hipotesis	46
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	46

2.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.....	47
2.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	48
2.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	49
2.2.5	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	50
2.2.6	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	51
2.2.7	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	51
2.2.8	Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi	53
2.2.9	Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi	54
2.2.10	Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi	55
2.3	Kerangka Konseptual	56

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian.....	57
3.2	Populasi Penelitian	57
3.3	Data Penelitian	58
3.3.1	Jenis Data	58
3.3.2	Metode Pengumpulan Data	58
3.4	Variabel Penelitian	59
3.4.1	Definisi Operasional Variabel	59
3.4.1.1	Budaya Organisasi	59
3.4.1.2	Kepemimpinan Transformasional	59
3.4.1.3	Motivasi Kerja	59
3.4.1.4	Komitmen Organisasi	60
3.4.1.5	Kepuasan Kerja	61
3.4.2	Pengukuran Variabel	60
3.5	Metode Analisa	61
3.5.1	Measurement Model Assessment	62
3.5.2	Convergent Validity	62
3.5.3	Discriminant Validity	62

3.6	Analisis Deskriptif	63
3.7	R Square dan Q Square	65
3.8	Structural Model Assessment	66
3.8.1	Efek Mediasi	67

BAB IV PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	68
4.1.1	Respon Rate Responden	68
4.1.2	Profil Responden	69
4.1.3	Measurement Model Assessment	73
4.1.3.1	Convergent Validity	73
4.1.3.2	Discriminant Validity	83
4.1.4	Analisis Deskriptif Variabel	88
4.1.4.1	Komitmen Organisasi	88
4.1.4.2	Kepuasan kerja	89
4.1.4.3	Budaya Organisasi	89
4.1.4.4	Kepemimpinan Transformasional	90
4.1.4.5	Motivasi Kerja	91
4.1.5	R Square dan Q square	92
4.1.6	Structural Model Assessment	94
4.1.6.1	Efek Mediasi	96
4.2	Pembahasan	98
4.2.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	98
4.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja	101
4.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	104
4.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	105
4.2.5	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	108
4.2.6	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi	110
4.2.7	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	112
4.2.8	Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi terhadap komitmen Organisasi	114

4.2.9	Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen Organisasi ..	115
4.2.10	Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen Organisasi	117

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	120
5.2	Implikasi Penelitian	121
5.3	Keterbatasan dan Saran	122
	DAFTAR PUSTAKA	124
	LAMPIRAN	131

Daftar Tabel

		Halaman
Tabel 1.1	Hasil <i>Survey</i> (2019)	5
Tabel 3.1	Karakteristik Responden	57
Tabel 3.2	Skor Jawaban Skala Linkert	61
Tabel 3.3	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	64
Tabel 3.4	Kriteria <i>R square</i>	65
Tabel 3.5	Kriteria <i>Q square</i>	65
Tabel 3.6	Tipe Pengujian Mediasi.	67
Tabel 4.1	Respon Rate Penelitian	68
Tabel 4.2	Profil Responden	70
Tabel 4.3	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap I) Komitmen Organisasi	74
Tabel 4.4	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap II) Komitmen Organisasi	75
Tabel 4.5	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap I) Kepuasan Kerja	76
Tabel 4.6	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap II) Kepuasan Kerja	77
Tabel 4.7	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap I) Budaya Organisasi	78
Tabel 4.8	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap II) Budaya Organisasi	79
Tabel 4.9	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> Kepemimpinan Transformasional	80
Tabel 4.10	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap I) Motivasi Kerja	82
Tabel 4.11	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap II) Motivasi Kerja	82
Tabel 4.12	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell Larcker Criterion</i>	84
Tabel 4.13	<i>Discriminant validity</i> Budaya Organisasi dengan Metode	

	<i>Cross loading</i>	85
Tabel 4.14	<i>Discriminant validity</i> Kepuasan Kerja dengan Metode <i>Cross loading</i>	85
Tabel 4.15	<i>Discriminant validity</i> Komitmen Organisasi dengan Metode <i>Cross loading</i>	86
Tabel 4.16	<i>Discriminant validity</i> Kepemimpinan Transformasional dengan Metode <i>Cross loading</i>	87
Tabel 4.17	<i>Discriminant validity</i> Motivasi Kerja dengan Metode <i>Cross loading</i>	87
Tabel 4.18	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	88
Tabel 4.19	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	89
Tabel 4.20	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	90
Tabel 4.21	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional	91
Tabel 4.22	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	92
Tabel 4.23	<i>R Square dan Q Square</i>	93
Tabel 4.24	Hasil Bootstrapping	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	56
Gambar 4.1 <i>Structural Model Assesment</i>	95

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
LAMPIRAN I	Kuisoner	131
LAMPIRAN II	Tabulasi Skor Rata-Rata dan TCR	142
LAMPIRAN III	Tabulasi Profil Responden	143
LAMPIRAN IV	Algorithm Tahap I	145
LAMPIRAN V	Algorithm Tahap II	149
LAMPIRAN VI	Hasil Blinfolding	154
LAMPIRAN VII	Hasil Bootsraping.....	155