

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia,
dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan
PT. Provinces Indonesia**

TESIS



**FIKRI AMARULLAH
2181001004**

**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
TAHUN 2023**


HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Fikri Amarullah

NIM : 2181001004

Tanda Tangan :



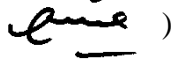

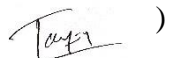
Tanggal : 08 Maret 2023

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Fikri Amarullah
NIM : 2181001004
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Budaya organisasi, Kualitas
Sumber daya manusia, Gaya kepemimpinan
terhadap Kinerja karyawan pada PT.Provinces

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen - Universitas Bakrie

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Okder Pendrian, S.Tp., M.M. ()
Penguji : Dr. Ir. Urip Sedyowidodo, M.M., IPM. ()
M. Taufiq Amir, S.E., M.M., Ph.D. ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 08 Maret 2023

UNGKAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Penulisan Tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister manajemen Program Studi Magister Manajemen pada Fakultas Ilmu Sosial dan ekonomi Universitas Bakrie. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Dr. Okder Pendrian, S.Tp., MM, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
- 2) PT Provinces Indonesia dan Pak Yusup Iskandar selaku *Head Human Capital* yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- 3) Kedua orang tua saya, Istri dan anak saya, serta keluarga yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- 4) sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 08 Maret 2023

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fikri Amarullah
NIM : 2181001004
Program Studi : Magister Manajemen
Jenis Tesis : Riset Bisnis metode kuantitatif

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

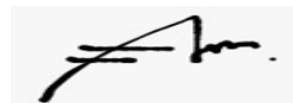
Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia,
dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Provinces
Indonesia

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 08 Maret 2023

Yang menyatakan



(Fikri Amarullah)

Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Provinces
Indonesia
Fikri Amarullah

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksanaan dari aktivitas perusahaan. Budaya organisasi memberikan ciri dan identitas kepada sebuah perusahaan dan juga merupakan fondasi bagi perusahaan itu sendiri. Gaya kepemimpinan yang dianggap sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka akan mendorong karyawan untuk terus produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam operasional perusahaan kinerja karyawan memiliki pengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan agar dapat terus tumbuh dan berkembang. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Dimana data yang dikumpulkan dan didapat berasal dari perusahaan PT Provinces Indonesia sebagai objek penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Gaya Kepemimpinan yang berperan sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan yang berperan sebagai variabel dependen. Pengujian penelitian ini diolah dengan menggunakan *SmartPLS*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel independent dan dependen. Hasil evaluasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Kualitas SDM, dan Gaya Kepemimpinan sebesar 69%. PT Provinces harus tetap menjaga Budaya Organisasi, Kualitas SDM, dan Gaya Kepemimpinan yang sudah ada saat ini karena berdasarkan anggapan responden mayoritas memberikan respon positif terhadap yang sudah ada di perusahaan sehingga kinerja karyawan diharapkan juga akan tetap baik dan produktif.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Respon Positif, Baik dan Produktif

ABSTRACT

Human resources are an important asset for the company because of their role as the subject of implementation of the company's activities. Organizational culture provides characteristics and identity to a company and is also the foundation for the company itself. The leadership style that is considered appropriate to the situation and conditions of the company will encourage employees to continue to be productive. This study aims to determine the effect of Organizational Culture, Quality of Human Resources, and Leadership Style on Employee Performance. In company operations, employee performance has an influence on achieving company goals so that it can continue to grow and develop. This type of research uses quantitative methods, where the data collected and obtained comes from PT Provinces Indonesia as the object of research. Variable used in this study are Organizational Culture, Quality of Human Resources, and Leadership Style which act as independent variables and Employee Performance which act as the dependent variable. This research test was processed using SmartPLS. The results of the hypothesis test show that there is a positive and significant influence of the independent and dependent variables. The results of the evaluation of the coefficient of determination show that the Employee Performance variable can be explained by Organizational Culture, HR Quality, and Leadership Style variables by 69%. PT Provinces must maintain the current Organizational Culture, Quality of HR, and Leadership Style because based on the assumption that the majority of respondents give a positive response to those already in the company so that employee performance is expected to remain good & productive.

Keywords: Employee Performance, positive response, Good and Productive

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
UNGKAPAN TERIMA KASIH.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II PROFIL PERUSAHAAN DAN TINJAUAN TEORITIS.....	6
2.1 Profil Perusahaan.....	6
2.2 Pengertian Budaya Organisasi.....	9
2.2.1 Karakteristik Budaya Organisasi.....	11
2.2.2 Manfaat Budaya Organisasi.....	12
2.2.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	13
2.3 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	14
2.3.1 Karakteristik Sumber Daya Manusia.....	15
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia.....	15
2.3.3 Dimensi dan Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia.....	17
2.4 Gaya Kepemimpinan.....	17
2.4.1 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan.....	19
2.4.2 Peran Gaya Kepemimpinan.....	19
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	20
2.4.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21

2.5 Kinerja Karyawan.....	22
2.5.1 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	23
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
2.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.5 Penelitian Terdahulu.....	26
2.6 Kerangka Pemikiran.....	30
2.7 Pengembangan Hipotesis	32
2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.7.2 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.7.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel.....	35
3.2.1 Variabel Bebas / Independen (X).....	35
3.2.2 Variabel Terikat / Dependen (Y).....	35
3.2.3 Operasionalisasi Variabel.....	35
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3.1 Sumber Data.....	39
3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.4.1 Populasi.....	40
3.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.5 Metode Analisis Data.....	41
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	41
3.5.2 Partial Least Square (PLS).....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
4.2 Analisis Deskriptif.....	45
4.2.1 Karakteristik Responden.....	45
4.3 Deskripsi Data Variabel.....	49
4.3.1 Variabel Budaya Organisasi.....	49
4.3.2 Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	52
4.3.3 Variabel Gaya Kepemimpinan.....	54

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan.....	55
4.4 Uji Asumsi dan Kualitas Instrumen Penelitian.....	56
4.4.1 Evaluasi Pengukuran Model (Outer Model).....	56
4.4.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	61
4.5 Pembahasan.....	65
4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.5.2 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Keterbatasan.....	69
5.3 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6. Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 3.5.2. Model Penelitian	39
Gambar 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Gambar 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	46
Gambar 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Gambar 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Gambar 4.5. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (Sebelum di drop).....	58
Gambar 4.6. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (Setelah di drop).....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2.5. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.2.3. Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel 3.4.2. Jumlah Karyawan di PT Provinces.....	38
Tabel 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.5. Karakteristik Kuesioner Variabel Budaya Organisasi.....	49
Tabel 4.6. Karakteristik Kuesioner Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	52
Tabel 4.7. Karakteristik Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan.....	53
Tabel 4.8. Karakteristik Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.9. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (Sebelum di drop)	56
Tabel 4.10. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (Setelah di drop)	58
Tabel 4.11. Hasil Pengujian <i>AVE</i>	60
Tabel 4.12. Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i>	61
Tabel 4.13. Nilai <i>R-square</i> Variabel Dependen.....	62
Tabel 4.14. Hasil Pengujian Hipotesis.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	73
Lampiran 2. Hasil Survey Kuesnioer.....	80