



**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN NON
EDUKATIF DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
NUSA TENGGARA BARAT**

*The Analysis Influence of Leadership and Organizational Culture to Work
Satisfaction and Achievement of Non Education Employees in Muhammadiyah
University of Mataram West Nusa Tenggara*

TESIS

MAGISTER MANAJEMEN

Oleh:

A M I L

NIM: 060820101003

PROGRAM MAGISTER PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS JEMBER

JEMBER, JUNI 2008



**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN NON
EDUKATIF DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
NUSA TENGGARA BARAT**

*The Analysis Influence of Leadership and Organizational Culture to Work
Satisfaction and Achievement of Non Education Employees in Muhammadiyah
University of Mataram West Nusa Tenggara*

**TESIS DISERAHKAN KEPADA PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT
MEMPEROLEH GELAR**

MAGISTER MANAJEMEN

Oleh:

A M I L

Nim: 060820101003

Dosen Pembimbing

Dr. NURHAYATI, SE, MM.

CHOIRUL SALEH, SE, M.Si.

PROGRAM MAGISTER PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS JEMBER

JEMBER, JUNI 2008

PERSETUJUAN TESIS

Tesis ini disetujui

Tanggal 23 Mei 2008

Oleh:

Pembimbing Utama

Dr. Nurhayati, SE, MM

NIP. 131 660 782

Pembimbing Anggota

Choirul Saleh, SE, M.Si

NIP: 132 240 148

Mengetahui

Universitas Jember Pascasarjana

Program Magister Manajemen

Ketua Program Studi

Hadi Paramu, SE, MBA, PhD.

NIP. 132.056. 153



**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN NON
EDUKATIF DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
NUSA TENGGARA BARAT**

*The Analysis Influence of Leadership and Organizational Culture to Work
Satisfaction and Achievement of Non Education Employees in Muhammadiyah
University of Mataram West Nusa Tenggara*

Kami menyatakan bahwa kami telah membaca tesis yang dipersiapkan oleh Amil ini, dan bahwa dalam pendapat kami, cukup memuaskan dalam cakupan dan kualitas sebagai suatu tesis untuk memperoleh gelar **Magister Manajemen** dalam bidang **Manajemen Sumber Daya Manusia**.

Telah dipertahankan didepan tim pembimbing/Penguji pada tanggal:

17 Juni 2008

Susunan Tim pembimbing/Penguji:

Ketua,

Dr. Hari Sukarno, M.M

NIP. 131 759 761

Anggota I,

Dr. Nurhayati, SE, MM.

NIP. 131 660 782

Anggota II,

Choirul Saleh, SE, MSi.

NIP. 132 240 148

**Mengetahui/ Menyetujui
Ketua Program Studi Manajemen**

Hadi Paramu, SE, MBA, PhD.

NIP. 132 056 183

Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Achmad Khusyairi, MA.

NIP. 130 261 689

HALAMAN MOTTO

**Hai orang-orang yang beriman, ta`atilah Allah dan ta`atilah Rasul-Nya,
dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat
tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur`an)**

**dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman
kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu
lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.**

(Q.S. Annisa' : 59)

Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu.

Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat,

kecuali bagi orang-orang yang khusyu'

(Q.S. Al Baqarah: 45)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil aalamiin, puji syukur ke khadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sesuai dengan yang direncanakan.

Dalam penulisan tesis ini penulis menganalisis faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menguji apakah ada pengaruh antara Variable yang diteliti, serta memberikan masukan bagi para pimpinan dalam merumuskan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Sehubungan dengan penulisan tesis ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
2. Ibu Dr. Nurhayati, SE, MM dan Bp. Choirul Saleh, SE, M.Si. selaku pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan petunjuk dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bp. Hadi Paramu, SE, MBA, PhD. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah banyak memberikan bimbingan selama menempuh studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jember.
4. Ibundaku tercinta, kakakku dan adikku yang telah memberikan dorongan dan do'a serta materi selama mengikuti studi.
5. Muningsih istriku tercinta, anakku Nurul Hidayati dan Taufiqurrohman Ajie Pangestu yang penuh ketabahan ditinggalkan selama menempuh studi.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak mentransfer ilmu pengetahuannya, sehingga penulis banyak memperoleh tambahan ilmu pengetahuan.
7. Seluruh Pimpinan dan Staf administrasi yang telah banyak memberikan pelayanan selama menempuh studi.

8. Teman-teman seangkatan 2006 yang juga telah banyak saling berdiskusi dan saling tukar informasi yang bersifat membangun selama perkuliahan.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan menambah pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
Amin

Jember, 22 Juni 2008

Penulis,

A m i l

ABSTRAK

Suatu organisasi yang kompetitif perlu dukungan dari seluruh sumber daya yang ada untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Menurut kajian empiris menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Universitas Muhammadiyah Mataram sebagai salah satu Perguruan Tinggi Swasta terbesar di kota Mataram, yang didirikan oleh Organisasi Persyarikatan Muhammadiyah mengambil peranan dalam meningkatkan sumber daya manusia bidang pendidikan di Nusa Tenggara Barat. Untuk itu Universitas Muhammadiyah Mataram senantiasa dituntut untuk mampu meningkatkan kinerjanya agar mampu memiliki keunggulan yang kompetitif.

Penelitian ini memiliki empat tujuan, *pertama* menguji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Kedua*, menguji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. *Ketiga*, Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Terakhir adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non edukatif di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penelitian ini termasuk *explanative research* dan *survey* dengan sampel karyawan non edukatif di Universitas Muhammadiyah Mataram. Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis penelitian digunakan analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin kuat kepemimpinan, maka akan semakin kuat pula kepuasan kerja, demikian pula budaya organisasi yang semakin kuat menjadikan kepuasan kerja yang semakin tinggi. Namun bila diperbandingkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, ternyata budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan. Kepemimpinan dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin kuat kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula kinerja, demikian pula semakin kuat budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja yang semakin tinggi pula. Apabila diperbandingkan pengaruhnya terhadap kinerja, ternyata budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja semakin tinggi pula. Kepemimpinan yang didukung dengan budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi yang selanjutnya berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan non edukatif di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan, Kinerja

ABSTRACT

Organizations which competitive need the existence of support from all existing resource to can to improve the employees performance are better. Factors which can influence the employees performance is leadership, organizational cultural and satisfaction work. According to empirical study express that factors which can have an effect on to performance is leadership, organizational cultural and satisfaction. University of Muhammadiyah Mataram as one of biggest Private sector College in town Mataram, what is founded by Organization of Company Muhammadiyah take the role in improving human resource of educational in Nusa of West South-East. Hence, University of Muhammadiyah Mataram is needed to improve its performance in order to get competitive advantage.

This research has four aims; first, this research has aimed to find out the influence of organizational culture and leadership to the job satisfaction. Second, this research has aimed to find out the influence of organizational culture and leadership to the performance. Third, this research has aimed to find out the influence of work satisfaction to the performance. Finally, this research has aimed to find out the influence of organizational culture and leadership pass trough work satisfaction to the employees performance of non educative in University of Muhammadiyah Mataram.

This research included on explanative research by sample is employees of non educative in the University of Muhammadiyah Mataram. Causal relation between variables and hypothesis test in this research are analyzed by path analysis.

The result of this research shows both organizational culture and leadership have positive and significant influence to the work satisfaction. Its means that the stronger of leadership make higher satisfaction, and then the stronger organisation culture causes satisfaction become increase. If compared to its influence to the satisfaction, in fact, organizational culture has higher influence compared to leadership. While, both organizational culture and leadership have positive and significant influence to the performance. Its means that the stronger of leadership make higher performance, and the stronger organisation culture causes performance become increase. If compared to its influence to the performance, in fact, organizational culture has higher influence compared to leadership. Work satisfaction has positive and significant influence to performance. It's indicating the higher satisfaction causes the increasing of performance. The leadership that supported by strong organisational culture causes high work satisfaction and then improve the performance of employees of non educative in the University of Muhammadiyah Mataram.

Keyword: Leadership, Cultural of Organization, Satisfaction, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAKS	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Kepemimpinan	6
2.1.1 Pengertian kepemimpinan	6
2.1.2 Teori-teori Kepemimpinan	8
2.1.3 Pendekatan Terbaru Terhadap Kepemimpinan	11
2.1.4 Tipe atau Gaya Kepemimpinan	14
2.2. Budaya Organisasi	17
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	17
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	18
2.2.3 Pentingnya Budaya Organisasi	19
2.3 Kepuasan Kerja	21
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.3.2 Karakteristik Kepuasan kerja	23
2.3.3 Manfaat Kepuasan Kerja	27
2.4. Kinerja	27

2.4.1 Pengertian Kinerja	27
2.4.2 Pengukuran Kinerja	28
2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja	30
2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja	32
2.4.5 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	35
2.4.6 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja	35
2.4.7 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	36
2.4.8 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja	37
2.4.9 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	37
2.5. Tinjauan Penelitian Terdahulu	38
2.6. Kerangka Konseptual	42
2.7. Hipotesis	44
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	45
3.1 Rancangan Penelitian	45
3.2 Populasi dan Sampel	45
3.3. Waktu dan Lokasi Penelitian	46
3.4. Jenis dan Sumber Data	46
3.4.1 Jenis Data	46
3.4.2 Sumber Data	46
3.5 Teknik Pengumpulan data	47
3.6 Alat Pengumpulan Data	47
3.7 Identifikasi Variabel	48
3.8 Definisi Operasional	48
3.8.1 Kepemimpinan	48
3.8.2 Budaya Organisasi	49
3.8.3 Kepuasan Kerja	49
3.8.4 Kinerja Karyawan	49
3.9 Pengukuran Variabel	50
3.10 Kategorisasi Variabel Penelitian	51
3.11 Konstruk dan Indikator Konstruk Penelitian	54
3.12 Metode Analisis Data	54
3.12.1 Uji Validitas	54
3.12.2 Pengujian Reliabilitas	55

3.12.3 Uji Normalitas	56
3.12.4 Uji Outlier	56
3.12.5 Uji Multikolinieritas	56
3.13 Analisis Jalur	57
3.14 Menghitung Total Pengaruh pada Jalur	59
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Lembaga	61
4.2 Hasil Penelitian	63
4.2.1 Diskripsi Responden	63
4.2.2 Diskripsi Variabel Penelitian	68
4.2.3 Analisis Data Pra Hipotesis	75
4.2.4 Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	78
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	85
4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	85
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	88
4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	90
4.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	91
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	93
4.3.6 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	94
4.8 Keterbatasan Penelitian	96
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Tinjauan Penelitian Terdahulu	38
3.1 Tabel Kategorisasi Variabel Kepemimpinan	51
3.2 Tabel Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi	52
3.3 Tabel Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	52
3.4 Tabel Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	53
3.5 Tabel Indikator Konstruk Penelitian	54
4.1 Tabel Fakultas dan Jurusan di Universitas Muhammadiyah Mataram	63
4.2 Tabel Distribusi Responden Menurut Umur	64
4.3 Tabel Distribusi Responden Menurut Masa Kerja	65
4.4 Tabel Distribusi Responden Menurut Status	65
4.5 Tabel Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	66
4.6 Tabel Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	67
4.7 Tabel Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kepemimpinan	68
4.8 Tabel Kategorisasi Kepemimpinan	69
4.9 Tabel Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Budaya Organisasi	70
4.10 Tabel Kategorisasi Budaya Organisasi	70
4.11 Tabel Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kepuasan	72
4.12 Tabel Kategorisasi Kepuasan Kerja	72
4.13 Tabel Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kinerja Karyawan	74
4.14 Tabel Kategorisasi Kinerja Karyawan	74
4.15 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	76
4.16 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	76
4.17 Tabel Indeks Kesesuaian SEM	79
4.18 Tabel Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis	80
4.19 Tabel Pengaruh Langsung Variabel Penelitian	82
4.20 Tabel Pengaruh tidak Langsung Variabel Penelitian	83
4.21 Tabel Pengaruh Total Variabel Penelitian	84
4.22 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis	84

DAFTAR GAMBAR

2.1 Tata Hubungan Pemimpin dan Bawahan	15
2.2 Diagram Dampak Hubungan Antara Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan	34
2.3 Kerangka konseptual	42
3.1 Model Analisis jalur	58
4.1 Hasil Diagram Jalur	80

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Kuesioner
2. Jawaban Variabel Kepemimpinan
3. Jawaban Variabel Budaya Organisasi
4. Jawaban Variabel Kepuasan Kerja
5. Jawaban Variabel Kinerja Karyawan
6. Deskripsi Data Endogen dan Eksogen
7. Minimization History
8. Hasil Uji Data Outlier
9. Sampel Kovarians
10. Korelasi Sampel
11. Perhitungan Derajat Kebebasan
12. Perhitungan Regresion Weight
13. Perhitungan Standardized Regresion Weight
14. Perhitungan Squared Multiple Correlation
15. Perhitungan Efek Total
16. Perhitungan Direct Effects
17. Perhitungan Indirect Effects
18. Perhitungan Goodness of Fit Model
19. Model Struktural Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja
20. Diskripsi Responden