



**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI BADAN
PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN BAHASA)**

TESIS

HERMAWAN TRI BAWONO

17100121004

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA

2021



**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI BADAN
PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN BAHASA)**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Manajemen**

HERMAWAN TRI BAWONO

17100121004

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
2021**

PENGESAHAN
TESIS

**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI BADAN
PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN BAHASA)**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

HERMAWAN TRI BAWONO
1710121004

Telah Disetujui untuk Sidang Tesis



Dr. Iwan Kresna Setiadi, S.E., M.M
Pembimbing I



Dr. Sri Mulyantini, SE.,MM
Pembimbing II

Jakarta, Januari 2021

Telah Mengetahui,



Dr. MigunaAstuti, S.Si., M.M., MOS., CPM
Ketua Program Magister Manajemen

PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN BAHASA)

Disusun Oleh

Hermawan Tri Bawono

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen karyawan, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. Ukuran sampel digunakan sebanyak 126 responden, dengan yang dipilih secara acak melalui kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data dalam. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis *Structure Equation Models* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Komitmen karyawan berpengaruh signifikan dan memiliki arah positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 2.664, (2) Komitmen karyawan signifikan berpengaruh positif terhadap Iklim Organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 5.259. (3) Iklim organisasi signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 5.233 (4) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan memiliki arah positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 4.904 (5) Disiplin kerja signifikan berpengaruh positif terhadap Iklim Organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 7.362.

Kata Kunci : Komitmen karyawan, Disiplin kerja, Iklim organisasi of Kinerja

**EFFECT OF EMPLOYEE COMMITMENT, WORK DISCIPLINE AND
ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(STUDY OF LANGUAGE DEVELOPMENT AND DEVELOPMENT
AGENCIES)**

Disusun Oleh

Hermawan Tri Bawono

Abstrak

This research is a quantitative study which aims to determine the effect of employee commitment, work discipline and organizational climate on the performance of Badam employees in language development and development. The sample size was used as much as 126 respondents, with randomly selected through a closed questionnaire using a Likert scale. The data analysis method used is the Structure Equation Models (SEM) analysis method using Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that: (1) Employee commitment has a significant effect and has a positive direction on employee performance with a path coefficient value of 2,664, (2) employee commitment has a significant positive effect on organizational climate with a path coefficient value of 5,259. (3) The organizational climate has a significant positive effect on Employee Performance with a path coefficient value of 5,233 (4) Work discipline does not have a significant effect and has a positive direction on Employee Performance with a path coefficient value of 4,904 (5) Work discipline has a significant positive effect on Organizational Climate with the path coefficient value is 7,362.

Keywords: Employee commitment, work discipline, organizational climate of performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN ORISINILITAS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
PENGESAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN1

1.1	LatarBelakang	1
1.2	PembatasanMasalah	7
1.3	Perumusan Masalah	7
1.4	TujuanPenelitian	7
1.5	ManfaatPenelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA9

2.1.	Penelitian Sebelumnya.....	9
2.2	Definisi Kinerja Karyawan	15
2.3	Definisi Komitmen Karyawan.....	19
2.3	Definisi Disiplin Kerja.....	24

2.4	Definisi Iklim Organisasi.....	28
2.3.	KerangkaPemikiran	35
2.4.	Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN37

3.1.	Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	37
3.2.	Populasi dan Sampel	41
3.3.	Teknik Pengumpulan data	43
3.4.	Teknik Analisis Data	44
3.10.	Hipotesis Statistik	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN48

4.1	Deskripsi objek penelitian	48
4.2	Pengujian Persyaratan Analisis	50
4.3	Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	54
4.4	Pengujian hipotesis	55
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	59

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, SARAN.....64

5.1	Simpulan.....	64
5.2	ImplikasiManajerial	64
5.3	Saran	65

DAFTAR PUSTAKA67

RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

Daftar Tabel

Tabel 1. Kisi-kisi instrumen kinerja	39
Tabel 2. Kisi-kisi instrumen komitmen karyawan	39
Tabel 3. Kisi-kisi instrumen disiplin kerja.....	40
Tabel 4. Kisi-kisi instrumen komitmen karyawan	41
Tabel 5. populasi penelitian.....	41
Tabel 6. Sampel penelitian.....	42
Tabel 7. Skor Skala Likert.....	43
Tabel 8. Data Kuesioner	48
Tabel 9. Profil Responden	49
Tabel 10. Hasil Outer Model	51
Tabel 12. Fornell-Larcker Criterion	53
Tabel 13. Construct Reliability and Validity	53
Tabel 14. Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	54
Tabel 15. Nilai <i>R square</i>	54
Tabel 17. Hasil Uji t-Statistik	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Loading Factor Outer Model Re-estimasi.....	52
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 2 Gambar Loading Factor outer model.....	76
Lampiran 3 Outer Loadings Factor (Measurement Model).....	77

