



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DI  
DEPARTEMEN PARU RSPAD GATOT SOEBROTO**

**TESIS**

**DEDE ADEYANI**

**1220921164**

**UNIVERISTAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN  
2015**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DI  
DEPARTEMEN PARU RSPAD GATOT SOEBROTO**

**TESIS**

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

**DEDE ADEYANI**

**1220921164**

**UNIVERISTAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN  
2015**

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

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

Nama : Dede Adeyani

NPM : 121.0921.164

Tanggal : 19 Maret 2015

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 19 Maret 2015

Yang Menyatakan,



## **PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dede Adeyani

NPM : 1210921164

Tanggal : 2 Maret 2015

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non  
Ekslusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap  
Komitmen Pegawai Di Departemen Paru RSPAD Gatot Soebroto.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta berhak menyimpan,  
mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*),  
merawat dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya  
sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 19 Maret 2015

Yang menyatakan,



Dede Adeyani

## PENGESAHAN

Skripsi diajukan oleh :

Nama : Dede Adeyani

NPM : 1210921164

Program Studi : Pascasarjana

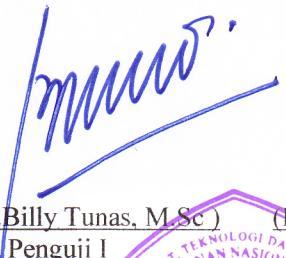
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komunikasi

Terhadap Komitmen Pegawai Di Departemen Paru RSPAD Gatot

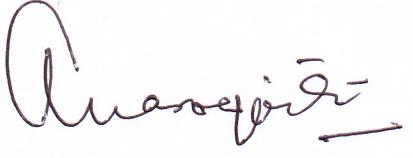
Soebroto

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Pengaji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.

  
( Prof.Dr.Ir.Jafar Basri,M.Sc.)  
Ketua Pengaji

  
( Prof.Dr.Billy Tunas, M.Sc )  
Pengaji I

  
(Dr.Iwan Kresna Setiadi, SE, MM)  
Pengaji II

  
(Dr.Siti Hamidah Rustiana, SE,Ak,M.Si)  
Pengaji III

  
(Dr. Iwan Kresna Setiadi, SE, MM)  
Dekan

  
(Dr. Ir. Adella Hotnyda Siregar, M.Si)  
Ka. Progdi

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal Ujian : 19 Maret 2015

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DI DEPARTEMEN PARU RUMAH SAKIT PUSAT ANGKATAN DARAT GATOT SOEBROTO**

**Dede Adeyani**

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan memahami pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Komunikasi (X3) terhadap Komitmen Pegawai (Y), di Departemen Paru RSPAD Gatot Soebroto. Metode Penelitian dilaksanakan melalui pengisian kuesioner oleh responden sebanyak 55 orang dalam melaksanakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heterogenitasit, dan kemudian melaksanakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, dan dilengkapi dengan menguji hipotesa menggunakan uji t dan uji F, diolah dengan SPSS versi 22. Berdasarkan kesimpulan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 50,202 + 0,628 X_1 + 0,123 X_2 + 0,152 X_3$ . Uji F (simultan) dan uji t (parsial) menghasilkan pengaruh yang signifikan bagi variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), dan komunikasi (X3) yang secara bersama-sama menghasilkan perubahan komitmen pegawai (Y) sebesar 0,388 atau 38,80%. Sisanya sebesar 61,20% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar pembahasan penelitian ini. Berdasarkan nilai korelasi parsial dan koefisien determinasi masing-masing untuk kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, terlihat secara jelas bahwa variabel parsial yang paling dominan mempengaruhi adalah 62,80% bagi variabel Budaya Organisasi, kemudian variabel Komunikasi sebesar 15,20%, dan terakhir variabel Kompensasi sebesar 12,30%. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden cenderung lebih mengharapkan dukungan Budaya Organisasi.

**Kata kunci :** budaya organisasi, kompensasi, dan komunikasi

**EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE,  
COMPENZATION, AND COMMUNICATION TO THE  
EMPLOYEE COMMITMENT IN THE TUBERCULOSIS  
DEPARTEMENT OF GATOT SOEBROTO ARMY CENTER  
HOSPITAL**

**Dede Adeyani**

**Abstract**

The purpose of this study is to analyze the influence of the variables: organizational culture (X1), Compensation (X2), and communication (X3) on Employee Commitment (Y), in the Department of Pulmonary, Gatot Subroto Army Hospital. The research was conducted based on questionnaires spread and collected from 55 respondents in carrying out the normality test, multicollinearity, autocorrelation, as well as heterogeneity test, and followed on by executing multiple linear regression analysis, correlation analysis, equipped with hypothesis testing, using t-test and F test, treated with SPSS version 22. The conclusions of data processing results obtained by multiple linear regression equation were as follows:  $Y = 50.202 + 0.628 X_1 + 0.123 + 0.152 X_2 X_3$ . F test (simultaneously) and t test (partially) resulted in significant impact on organizational culture variables (X1), compensation (X2), and communication (X3) which jointly produced changes in employee commitment (Y) of 0.388 or 38, 80%. The remaining amount of 61.20% should be explained by other factors beyond the scope of this study. Based on the partial correlation value and the coefficient of determination for the respective contribution of each independent variable on the dependent one, dominant influence showed 62.80% for the variable Organizational Culture. Communication variable shared 15.20%, and the last variable compensation at 12.30%. It is sensed that respondents tend to expect more supportive organizational culture.

**Keywords:** organizational culture, compensation, and commu

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Alhamdulillah kami ucapkan kehadirat Allah SWT atas Segala Rahmat, Taufik dan HidayaNYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Pegawai Di Departemen Paru RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad“. Terimah kasih penulis ucapkan kepada Bapak Prof Dr Eddy Sumarno Sirajd, M.Sc, Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, dan Bapak Dr Iwan Kresna Setiadi, SE, MM, Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, sekaligus selaku Dosen Pembimbing dan Ibu Dr. Siti Hamidah Rustiana, SE.Ak, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan saran yang sangat bermanfaat.

Disamping itu, ucapan terimah kasih juga penulis sampaikan kepada Orang Tua, juga kepada anak-anak yang senantiasa dengan tulus ikhlas mengiringi perjalanan perkuliahan ini dan tidak henti hentinya memberikan penulis semangat dan doa. Penulis juga sampaikan terimah kasih kepada teman – teman yang telah membantu dalam penulisan Tesis ini.

Jakarta, 2 Maret 2015

Dede Adeyani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	iii
PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
I.1 Latar Belakang Masalah .....	1
I.2 Batasan Masalah .....	8
I.3 Perumusan Masalah .....	8
I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	10
II.1 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	10
II.2 Kajian Teori .....	12
II.3 Model Penelitian .....	26
II.4 Rumusan Hipotesis .....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
III.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
III.2 Metode Penelitian .....	30
III.3 Populasi dan Sampel .....	30
III.4 Instrumen Penelitian .....	31
III.5 Teknik Pengumpulan Data .....	39
III.6 Teknik Analisis Data .....	40
III.7 Hipotesis Statistik .....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
IV.1 Deskripsi Data .....	44
IV.2 Pengujian Persyaratan Analisis .....	56
IV.3 Pengujian Hipotesis .....	59
IV.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN .....	69
V.1 Simpulan .....	69
V.2 Implikasi Manajerial .....	70
V.3 Saran .....	70

DAFTAR PUSTAKA .....	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1	Komposisi dan Perkembangan Jumlah Pegawai Di Departemen Paru Selama Lima Tahun Terakhir (2009 – 2013) .....	5
Tabel 2	Persepsi Pegawai Terhadap Pelaksanaan Pekerjaan .....	6
Tabel 3	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu .....	12
Tabel 4	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kuesioner Komitmen Pegawai ....	32
Tabel 5	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kuesioner Budaya Organisasi ....	34
Tabel 6	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kuesioner Kompensasi .....	36
Tabel 7	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kuesioner Komunikasi .....	38
Tabel 8	Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan .....	41
Tabel 9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	45
Tabel 10	Hasil Perhitungan Uji Intrumens Komitmen Pegawai (Y) .....	47
Tabel 11	Hasil Perhitungan Uji Intrumens Budaya Organisasi (X1) .....	48
Tabel 12	Hasil Perhitungan Uji Intrumens Kompensasi (X2) .....	49
Tabel 13	Hasil Perhitungan Uji Intrumens Komunikasi (X3) .....	50
Tabel 14	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 15	Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Komitmen Pegawai (Y)	52
Tabel 16	Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Budaya Organisasi (X1)	52
Tabel 17	Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Kompensasi (X2) .....	52
Tabel 18	Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Komunikasi (X3) .....	53
Tabel 19	Rangkuman Jawaban Responden Tentang Variabel Penelitian ...	53
Tabel 20	Statistik Deskriptif Data Sampel .....	55
Tabel 21	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	56
Tabel 22	Rekapitulasi Nilai Tolerance dan Nilai VIF untuk Uji Multikolinieritas .....	58
Tabel 23	Hasil Uji Durbin Watson .....	59
Tabel 24	Hasil Uji t .....	60
Tabel 25	Hasil Uji F .....	61
Tabel 26	Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	62
Tabel 27	Hasil Regresi Linier Berganda .....	62

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1	Diagram Komposisi dan Perkembangan Jumlah Pegawai Di Departemen Paru Selama Lima Tahun Terakhir (2009 – 2013) ..	5
Gambar 2	Model Penelitian .....	29
Gambar 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	46
Gambar 4	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	57

## **DDAFTAR LAMAPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner .....	75
Lampiran 2 Tabel Data Jawaban Kuesioner .....	79
Lampiran 3 Hasil Perhitungan Uji Instrumens .....	83
Lampiran 4 Hasil Perhitungan Statistic Dengan SPSS .....	87
Lampiran 5 Tabel. Nilai-Nilai $r$ Product Moment .....	91
Lampiran 6 Tabel. Distribusi Student's ( $t$ ) .....	92
Lampiran 7 Tabel. Statistik d Durbin Watson .....	93
Lampiran 8 Tabel. F pada $\alpha$ (taraf signifikan) 5 % .....	94