



**PENGARUH KOMPETENSI, REMUNERASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PARA
PEGAWAI UNIVERSITAS PERTAHANAN**

TESIS

WILY WINTURA

1320921062

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MAGISTER MANAJEMEN
2016**



**PENGARUH KOMPETENSI, REMUNERASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PARA
PEGAWAI UNIVERSITAS PERTAHANAN**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

WILY WINTURA

1320921062

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

2016

PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Wily Wintura

NRP : 1320921062

Tanggal : 5 Agustus 2016

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

Jakarta, 5 Agustus 2016

Yang menyatakan,



Wily Wintura

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Wily Wintura

NRP : 1320921062

Program Studi : Magister Manajemen

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

Pengaruh Kompetensi, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Para Pegawai Universitas Pertahanan.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan “Veteran” Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tesisnya 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 : 5 Agustus 2016

Yang Menyatakan,



Wily Wintura

PENGESAHAN

Tesis diajukan oleh :

Nama : Wily Wintura

NRP : 1320921062

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Para Pegawai Universitas Pertahanan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Penguji dan Pembimbing serta telah diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.



Dr. Jubaedah, SE., MM

Ketua Penguji



Prof. Dr. Djumarno, SE., MBA

Penguji I



Dr. Alfatih S Manggabarani, SE, M.Si

Penguji II



Dr. Jubaedah, SE, MM

Ketua Jurusan

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal Ujian : 5 Agustus 2016

**PENGARUH KOMPETENSI, REMUNERASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI
UNIVERSITAS PERTAHANAN**

Wily Wintura

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, remunerasi dan budaya organisasi terhadap efektifitas komitmen organisasi pegawai Universitas Pertahanan. Penelitian ini menggunakan metoda kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei. Sampel penelitian diambil secara random proporsional dari populasi pegawai Universitas Pertahanan sebanyak 74 orang. Data variabel bebas dan terikat diperoleh melalui angket yang diisi langsung oleh responden (n = 74) dengan memberikan skor pada setiap jawaban responden sesuai dengan skala Likert.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesa, hubungan ketiga variabel bebas (*independent variables*) secara parsial terhadap efektifitas komitmen organisasi pegawai Universitas Pertahanan menggambarkan korelasi positif dengan level lemah (koefisien korelasi 0,321; 0,507 dan 0,230. Pada analisis regresi sederhana (parsial) menunjukkan hasil ketiga variabel bebas (kompetensi, remunerasi dan budaya organisasi) terhadap efektifitas komitmen organisasi pegawai Universitas Pertahanan. Proporsi variabel X_1 dalam menentukan variasi nilai variabel Y yaitu 9,9%; variabel X_2 terhadap variabel Y sebesar 22,1% dan variabel X_3 terhadap variabel Y yakni 10%. Akumulasi persentase pengaruh ketiga variabel bebas pada regresi parsial yang dapat mempengaruhi variabel efektifitas komitmen organisasi pegawai Universitas Pertahanan sebesar 42%. Pada regresi berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (kompetensi, remunerasi dan budaya organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi Pegawai Unhan. Kisaran proporsi variasi nilai yang dapat dihasilkan ketiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi Pegawai Unhan sebesar 27,4%, dengan persamaan regresi $Y = 19,181 + 0,254 X_1 + 0,373 X_2 + 0,180 X_3$.

Kata kunci :kompetensi, remunerasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, Universitas Pertahanan

**EFFECT OF COMPETENCE, REMUNERATION AND CULTURAL
ORGANIZATION AGAINST ORGANIZATIONAL COMMITMENT
EMPLOYEE
DEFENSE UNIVERSITY**

Wily Wintura

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of competence , remuneration and effectiveness of organizational culture on employee organizational commitment Defense University . This study uses a quantitative method using a survey approach . Samples were taken at random proportional Defense University of the employee population as many as 74 people . Data independent and dependent variables obtained through a questionnaire completed by the respondents (n = 74) to give a score to each respondent's answer in accordance with Likert scale .

The results of data analysis and hypothesis testing, correlation three independent variables (independent variables) partially on the effectiveness of organizational commitment of employees Defense University describe a positive correlation with the level of the weak (correlation coefficient 0.321; 0.507 and 0.230. In simple regression analysis (partial) shows the results of the three variables free (competence, remuneration and organizational culture) the effectiveness of employee organizational commitment Defense University. the proportion of variable X1 in determining the variation of the variable Y is 9.9%; X2 to variable Y was 22.1% and X3 to variable Y which is 10 %. the accumulated percentage of the effect of three independent variables in the partial regression that may affect the variable effectiveness of the organizational commitment of employees Defense University by 42%. in multiple regression showed that three independent variables (competence, remuneration and organizational culture) simultaneously significant effect on the variable organizational commitment employees IDU. The range of variation of the proportion of the value that can be generated three independent variables simultaneously to variable organizational commitment Unhan Employees of 27.4%, with the regression equation $Y = 19.181 + 0.254 X1 + 0.373 X2 + 0.180 X3$.

Keywords: competence, remuneration, organizational culture, organizational commitment, Defense University

KATA PENGANTAR

Segala Puji kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Nikmat dan Taufiknya, sehingga dapat diselesaikannya Tesis yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI, REMUNERASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PARA PEGAWAI UNIVERSITAS PERTAHANAN“. Penyusunan tesis ini guna memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Strata Dua (S2) Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional”Veteran” Jakarta.

Keberhasilan penyusunan penelitian ini tentunya tidak lepas dari bantuan, bimbingan, arahan, dorongan semangat, dukungan baik moril maupun materiil serta petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Prof. Dr. Ir. Eddy Sumarno Siradj, M.Sc. Eng, Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Bapak Dr. Prasetyo Hadi, SE., MM selaku Dekan FEB dan Bapak Dr. Iwan Kresna Setiadi, SE, MM. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. Bapak Prof. Dr. Djumarno, SE. Selaku dosen pembimbing I, yang telah banyak membantu penulis dalam menyusun usulan penelitian ini. Ibu Dr, Alfatih S Manggabarani, SE, M.Si yang banyak memberikan dalam memberikan ide, saran dan kritiknya selama penulisan. Kedua Orang Tua, Ayah (Budi Sutardi) dan Ibu (Yuni Istianah) yang banyak memberikan dukungan serta Doa kepada Penulis.

Saudara – saudara penulis yang memberi kesejukan dan senyuman serta dukungan yang membuah kan optimis pada penulis untuk terus maju untuk menjalani semangat hidup ini. Teman – teman angkatan 77 atas kebersamaan dan dukungannya selama penulis menyelesaikan usulan penelitian.

Akhirnya penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar proposal tesis ini dapat menjadi lebih baik.

Amin.

Jakarta, Agustus 2016

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

BAB I.PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Pembatasan Masalah.....	4
I.3 Perumusan Masalah	4
I.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	7
II.2 Kajian Teori	12
II.3 Model Penelitian	40
II.4 Rumusan Hipotesis	41

BAB III. METODE PENELITIAN

III.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
III.2 Metode Penelitian	42
III.3 Populasi dan Sample	42
III.4 Instrumen Penelitian	44
III.5 Teknik engumpulan Data	52
III.6 Teknik Analisis Data	53
III.7 Hipotesis Statistik	57

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1	Deskripsi Data	58
IV.2	Pengujian Persyaratan Analisis	66
IV.3	Analisis Korelasi Rank Spearman.....	73
IV.4	Analisis Regresi Pengujian Hipotesis.....	74
IV.5	Pembahasan Hasil Penelitian	86

BAB V. KESIMPULAN, SARAN Dan MANAJERIAL

V.1	Simpulan	91
V.2	Saran.....	92
V.3	Implikasi Manajerial	93

DAFTAR PUSTAKA	94
RIWAYAT HIDUP	97
LAMPIRAN.....	98

.

.

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Mapping Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2 Populasi Berdasarkan Eselonisasi.....	42
Tabel 3 Jumlah Sampel Penelitian.....	43
Tabel 4 Kisi-kisi Instrument Penelitian.....	44
Tabel 5 r Hitung dari pengujian Validitas dan reabilitas Variabel Organisasi (Y).....	45
Tabel 6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompetensi	46
Tabel 7 Pengujian Validitas dan Reabilitas Variabel Kompetensi (X ₁)	47
Tabel 8 Kisi-kisi Instrumen Variabel Remunerasi.....	48
Tabel 9 r Hitung dari Pengujian Validitas dan Reabilitas Variabel Remunerasi (X ₂).....	49
Tabel 10 Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi	50
Tabel 11 r Hitung dari Pengujian Validitas dan Reabilitas Variabel Budaya Organisasi (X ₃).....	51
Tabel 12 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefesiensi Korelasi.....	54
Tabel 13 Deskripsi Karakteristik Responden.....	61
Tabel 14 Deskripsi Data penelitian	61
Tabel 15 Distribusi Frekwensi Data Variabel Kompetensi.....	62
Tabel 16 Distribusi Frekwensi Data Variabel Remunerasi.....	63

Tabel 17	Distribusi Frekwensi Data Variabel Budaya Organisasi.....	64
Tabel 18	Histogram Distribusi Frekwensi Data Variabel Budaya Organisasi.....	65
Tabel 19	Distribusi Nilai <i>Tolerance</i> Dan <i>VIF</i>	72
Tabel 20	Nilai Durbin Watson Test Tiap regresi	73
Tabel 21	Analisis Korelasi Rank Sperman	74
Tabel 22	Koefesiensi Determinasi Variabel Kompetensi (X_1) Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Unhan	75
Tabel 23	t Hitung dan Persamaan Regresi Variabel Komitmen (X_1) Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Unhan.....	76
Tabel 24	Koefesiensi Determinasi Variabel Remunerasi (X_2) Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Unhan	77
Tabel 25	t Hitung dan Persamaan Regresi Variabel Remunerasi (X_2) Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Unhan.....	79
Tabel 26	Koefesiensi Determinasi Variabel Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Budaya Pegawai Unhan.....	80
Tabel 27	t Hitung dan persamaan Regresi Variabel Budaya Organisasi (X_3) Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Unhan.....	81
Tabel 28	Koefisien Deterniminasi Variabel Kompetensi (X_1) Remunerasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) Secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Unhan.....	83
Tabel 29	ANOVA Test Variabel X_1, X_2 dan X_3 Secara Simultan Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Unhan.....	85
Tabel 30	t Hitung dan persamaan Regresi Variabel X_1, X_2 dan X_3 Secara Simultan Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Unhan.....	86
Tabel 31	Rekapitulasi Hasil Analisis Korelasi dan Regresi.....	88

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1	<i>Mc Kinsey 7-S Framework</i>	35
Gambar 2	Tiga Lapis Budaya.....	37
Gambar 3	Model Penilitan.....	40
Gambar 4	Histogram Distribusi frekwensi Data Variabel Kompetensi	63
Gambar 5	Histogram Distribusi frekwensi Data Variabel Remunerasi	64
Gambar 6	Histogram Distribusi frekwensi Data Variabel Budaya Organisasi	65
Gambar 7	Histogram Distribusi frekwensi Data Variabel Komitmen Organisasi	66
Gambar 8	Grafik NPP Plot regression Standarized Residual Variabel X_1 Terhadap Y	67
Gambar 9	Grafik NPP Plot regression Standarized Residual Variabel X_2 Terhadap Y	68
Gambar 10	Grafik NPP Plot regression Standarized Residual Variabel X_3 Terhadap Y	68
Gambar 11	Grafik NPP Plot regression Standarized Residual Variabel Kompetensi (X_1), Remunerasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Unhan (Y).....	69
Gambar 12	Grafik Scatterplot Diagram Variabel Kompetensi Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Unhan	70
Gambar 13	Grafik Scatterplot Diagram Variabel Remunerasi Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Unhan	71
Gambar 14	Grafik Scatterplot Diagram Variabel Budaya organisasi Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Unhan	71
Gambar 15	Grafik Scatterplot Diagram Variabel komitmen Organisasi Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Unhan	72
Gambar 16	Daerah Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi pegawai Unhan.....	77

Gambar 17	Daerah Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Remunerasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Unhan.....	80
Gambar 18	Daerah Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Unhan.....	83
Gambar 19	Histogram Prosentase Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	98
Lampiran 2	Data Penelitian	107
Lampiran 3	Analisis Korelasi Rank Spearman's.....	115
Lampiran 4	Analisis Regresi.....	116
Lampiran 5	Tabel Statistik.....	127