

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA  
KARYAWAN  
PT SUPA SURYA NIAGA DI SIDOARJO**

**TESIS**



**Oleh**

**Danu Ditri Pratama, S. Kom**

**8112417012**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA  
SURABAYA**

**2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA  
KARYAWAN  
PT SUPA SURYA NIAGA DI SIDOARJO**

**TESIS**

Diajukan kepada Universitas Katolik Widya Mandala  
untuk memenuhi persyaratan gelar  
Megister Manajemen



Oleh

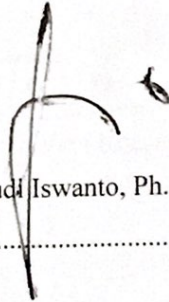
**Danu Ditri Pratama, S. Kom**  
**8112417012**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA  
SURABAYA  
2019**

### **Persetujuan Dosen Pembimbing**

Tesis berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Supa Surya Niaga di Sidoarjo" yang ditulis dan diajukan oleh Danu Ditri Pratama, S. Kom (8112417012) telah disetujui untuk diuji.

Dosen Pembimbing



(Y. B. Budi Iswanto, Ph. D)

Tanggal .....



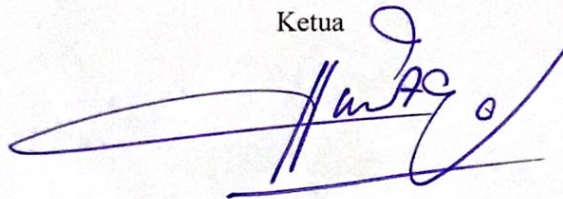
## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Supa Surya Niaga di Sidoarjo” yang ditulis dan diajukan oleh Danu Ditri Pratama dengan NRP: 8112417012 telah diuji dan dinilai oleh Tim Penguji Program Studi Megister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Pada tanggal 21 Januari 2020

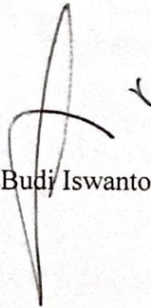
Tim Penguji

Ketua



(Prof. Dr. H. Teman Koesmono. Drs Ec. MM)

Sekretaris



(Y. B. Budi Iswanto, Ph. D)

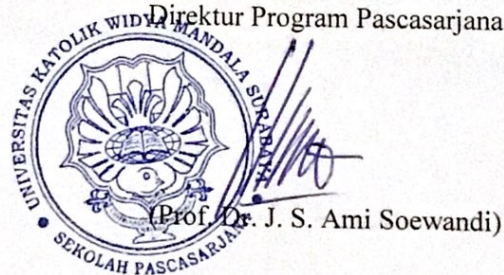
Anggota



(Dr. Tuty Lindawati)

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana



(Prof. Dr. J. S. Ami Soewandi)



## **Pernyataan Keaslian dan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Danu Ditri Pratama, S.Kom

NRP : 8112417012

Judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN PT SUPA SURYA NIAGA DI SIDOARJO**

Menyatakan bahwa Tesis ini adalah ASLI karya tulisan saya. Apabila karya ilmiah ini merupakan hasil plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi yang diberikan oleh Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Saya menyetujui pula bahwa tulisan ini dapat dipublikasikan / ditampilkan di internet atau media lain (Digital Library Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sesuai Hak Cipta.

Demikian pernyataan keaslian Tesis dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Sidoarjo, 14 Januari 2020



Danu Ditri Pratama

8112417012

## Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, atas rahmat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Supa Surya Niaga di Sidoarjo” yang berjalan sesuai dengan harapan dan dapat memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Master Manajemen di Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Penulis juga mendapat banyak sekali dukungan dan motivasi dari berbagai pihak dalam proses penyelesaian penyusunan tesis ini. Penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Direktur Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala, Prof. Dr. J. S. Ami Soewandi.
2. Dosen Pembimbing Y. B. Budi Iswanto, Ph. D yang telah sabar membimbing, meluangkan waktunya, dan membantu penulis selama proses pengerjaan tesis ini.
3. Panitia penguji, Prof. Dr. H. Teman Koesmono. Drs Ec. MM dan Dr. Tuty Lindawati, S.E., M.M yang telah memberikan masukan yang bermanfaat dalam penyusunan tesis ini.
4. Kepada papa dan mama yang senantiasa memberikan semangat, doa, dan motivasinya kepada penulis setiap hari.
5. Kepada rekan-rekan angkatan MM 30 Daud Pratama, Serafin Hosana, Ibu Nany, Ko Ufuk Dianto, Pak Wisnu, Ko Aucy Chandra, Ibu Riyaningrum, Rizky Adi Wijaya, Reo Perfetto, Janice Natasha, Jennifer, Ko Danny, Rendy, Roger, Jangger, dan Olivia. Salam sukses selalu untuk kita semua.
6. Kepada Mr. Krishnan selaku Direktur PT Supa Surya Niaga yang telah baik hati memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kepada HRD PT Supa Surya Niaga Pak Ari yang telah banyak membantu dalam memberikan data-data yang penulis butuhkan selama penelitian.

8. Kepada staff Tata Usaha Pascasarjana Universitas Widya Mandala Surabaya, Pak Putra dan Ibu Fifi yang telah banyak membantu penulis dalam pengurusan surat-surat yang dibutuhkan dalam penelitian.

Penulis menyadari ada banyak hal yang kurang dalam penulisan tesis ini, kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk kemajuan penulis kedepannya. Penulis berharap tesis ini dapat berguna dan sekaligus menjadi bahan refrensi bagi teman dan angkatan berikutnya yang akan melakukan penelitian.

## Daftar Isi

Halaman Judul.....	i
Halaman Sampul Dalam .....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan .....	iv
Pernyataan Keaslian dan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
Abstraksi .....	xv
Abstract .....	xvi
BAB 1 Pendahuluan.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.6. Batasan Penelitian .....	9
1.7. Sistematika Penulisan.....	10
BAB 2 Tinjauan Pustaka.....	11
2.1. Penelitian Terdahulu .....	11
2.2. landasan Teori .....	12
2.2.1. Kinerja.....	12
2.2.2. Komitmen Organisasional.....	15
2.2.3. Kompensasi .....	20
2.2.4. Kepemimpinan .....	23
2.3. Hubungan Antar Variabel .....	26
2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap	



Komitmen Organisasional .....	26
2.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional...	27
2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja.....	27
2.3.4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional.....	27
2.3.5. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional.....	28
2.4. Model Penelitian .....	28
2.5. Hipotesis Penelitian .....	29
BAB 3 Metode Penelitian .....	30
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Identifikasi Variabel.....	30
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	30
3.3.1. Kepemimpinan.....	30
3.3.2. Kompensasi.....	31
3.3.3. Komitmen Organisasional .....	31
3.3.4. Kinerja.....	32
3.4. Pengukuran Variabel.....	32
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	33
3.6. Alat dan Metode Pengumpulan Data .....	33
3.7. Populasi, Sampel. Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.8. Teknik Analisis Data.....	34
3.8.1. Pengajuan Asumsi <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	34
3.8.2. Prosedur Penerapan SEM .....	35
3.8.3. Uji Kualitas Data.....	37
3.8.3.1. Uji Validitas.....	37
3.8.3.2. Uji Reliabilitas.....	37
3.8.3.3. Uji Hipotesis.....	38
3.9. Kecocokan Model .....	38
3.10. Analisis Variabel Intervening (Mediasi).....	40
BAB 4 Analisis dan Pembahasan .....	42

4.1. Analisis Tanggapan Responden .....	42
4.1.1. Identitas Responden .....	42
4.1.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )..	44
4.1.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	45
4.1.4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional ( $Y_1$ ).....	47
4.1.5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja ( $Y_2$ ) .....	50
4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
4.2.1. Uji Validitas .....	52
4.2.2. Uji Reliabilitas .....	55
4.3. Hasil Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	56
4.3.1. Evaluasi Outliers .....	56
4.3.2. Full Model Pada <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	57
4.3.3. Composite Model Pada <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)....	58
4.3.4. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional .....	60
4.4. Uji Hipotesis .....	61
4.5. Pembahasan.....	61
4.5.1. Uji Variabel Intervening .....	61
4.5.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional...	63
4.5.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional .....	63
4.5.4. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja .....	64
4.5.5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional.....	65
4.5.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional.....	66
BAB 5 Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran .....	68
5.1. Kesimpulan .....	68
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	69
5.3. Saran.....	69
5.3.1. Saran Akademis .....	69

5.3.2. Saran Praktis .....	69
DAFTAR PUSTAKA .....	71
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. <i>Membership of</i> Gabungan Perusahaan Ekspor Indonesia (GPEI) .....	6
Tabel 2.1. Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Serkarang.....	12
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	43
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Pada Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ).....	44
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Pada Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	46
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Pada Variabel Organisasional (Y <sub>1</sub> ) .....	48
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja (Y <sub>2</sub> ).....	51
Tabel 4.9. Uji validitas Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ).....	53
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X <sub>1</sub> ).....	53
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y <sub>1</sub> ) .....	54
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y <sub>2</sub> ) .....	55
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.14 Univariats Outlier.....	56
Tabel 4.15 Normalitas Data .....	59
Tabel 4.16 Loading Factor .....	59
Tabel 4.17 Pengaruh Tidak Langsung .....	60



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Logo PT Supa Surya Niaga.....	4
Gambar 1.2. Produk PT Supa Surya Niaga.....	5
Gambar 1.3. Daftar Sertifikat dan Keanggotaan yang diikuti.....	5
Gambar 2.1. Model Penelitian .....	28
Gambar 4.1. Full Model pada SEM .....	57
Gambar 4.2. Composite Model .....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabel Frekuensi

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 4. Uji Outlier

Lampiran 5. Output Amos – Base Model

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA  
KARYAWAN PT SUPA SURYA NIAGA DI SIDARJO**

**ABSTRAK**

Lingkungan bisnis saat ini semakin kompleks dan konsisten terhadap perubahan. Persaingan menuntut perusahaan untuk selalu siap dalam menghadapi tantangan, tantangan saat ini maupun tantangan dimasa yang akan datang. Salah satu pondasi mendasar dan kekuatan penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia yang salah satu aktifitasnya adalah kinerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada karyawan PT Supa Surya Niaga.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, diperoleh dari tanggapan responden atas kuesioner yang disebarakan pada 120 karyawan produksi di PT Supa Surya Niaga di Sidoarjo. Teknik yang digunakan adalah analisis SEM dengan bantuan program Amos. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.

Kata kunci: **kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasional, kinerja**

**THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMPENSATION TO  
PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATION COMMITMENT IN  
EMPLOYEES OF PT SUPA SURYA NIAGA IN SIDOARJO**

**ABSTRACT**

The current business environment is increasingly complex and continuously changes. Competition requires company to always be ready to face challenges. One of the important strengths to consider is human resource, which is one of its activities is performance. Performance can be determined by several factors such as leadership, compensation, and organizational commitment. This study aims to determine whether there is a significant interest in leadership and compensation to performance through organizational commitment to employees of PT Supa Surya Niaga.

This research uses quantitative methods. The data used in this study are primary data, obtained from respondents' responses to a questionnaire distributed to 120 production employees at PT Supa Surya Niaga. The technique used SEM analysis with the Amos assistance program. The result of this analysis indicate that leadership has a significant effect on organizational commitment, compensation has a significant effect on organizational commitment, organizational commitment also has a significant effect on performance, leadership has a significant effect on performance through organizational commitment, compensation has a significant effect on performance through organizational commitment.

**Keywords: leadership, compensation, organizational commitment, performance**