



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MILLENNIAL (STUDI KASUS DI
PERUSAHAAN PT. XYZ)**

TESIS

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**ROBIN HENDRA S. GARINGGING
55117320050**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2020**



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MILLENNIAL (STUDI KASUS DI
PERUSAHAAN PT. XYZ)**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ROBIN HENDRA S. GARINGGING
55117320050

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Millennial (Studi
Kasus di Perusahaan PT. XYZ)

Bentuk Tesis : Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Robin Hendra S Garingging

NIM : 55117320050

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

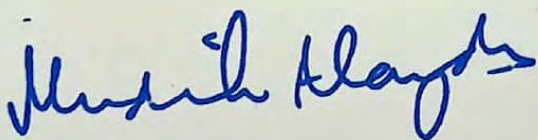
Mengesahkan
Pembimbing

(Dr. Ahmad Badawi Saluy, SE, MM, CHRA)

MERCU BUANA

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Prof. Dr. -Ing. Mudrik Alaydrus)



(Dudi Permana, Ph.D.)

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Robin Hendra S Garingging
NIM : 55117320050
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

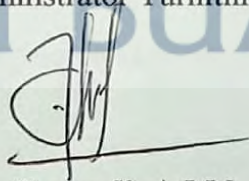
dengan judul,

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILLENNIAL (STUDI KASUS DI PERUSAHAAN
PT. XYZ),

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 4 April 2020,
didapatkan nilai persentase sebesar 30%.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 10 Juni 2020
Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Millennial (Studi Kasus di Perusahaan PT. XYZ)

Bentuk Tesis : Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Robin Hendra S Garingging

NIM : 55117320050

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 11 Maret 2020



Robin Hendra S Garingging

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of leadership, organizational culture and compensation on the performance of millennial employees. This research data is primary data, in the form of respondents' responses to questionnaires distributed. The study was conducted at PT. XYZ, a subsidiary of a global electronics company, with the study population includes all millennial employees of PT. XYZ, amounting to 344 people. The sample of this study were 100 people. The sampling method used is simple random sampling. Data were analysed using multiple linear regression analysis methods. The results showed that leadership, organizational culture, and compensation simultaneously had a significant effect on the performance of millennial employees. Partially, leadership has a positive and significant effect on the performance of millennial employees. Likewise, with organizational culture which was also found to have a positive and significant effect on the performance of millennial employees. Compensation also has a positive and significant effect on the performance of millennial employees.

Keywords: Performance, Leadership, Organizational Culture, Compensation



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan millennial. Data penelitian ini merupakan data primer, yaitu berupa tanggapan responden atas kuesioner yang dibagikan. Penelitian dilakukan di PT. XYZ, salah satu cabang perusahaan elektronika global, dengan populasi penelitian mencakup seluruh karyawan millennial PT. XYZ, yang berjumlah 344 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 100 orang. Metode sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Data dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan millennial. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan millennial. Begitu juga dengan budaya organisasi yang juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan millennial. Kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan millennial.

Kata Kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke pada Tuhan Yang Maha Esa serta atas segala rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penusunan Tesis yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Millennial (Studi Kasus di Perusahaan PT. XYZ).

Penulis menyadari bahwa Tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada bapak Dr. Ahmad Badawi Saluy, SE, MM, CHRA sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan Tesis ini dari awal hingga Tesis ini dapat diselesaikan, Prof. Dr.-Ing. Mudrik Alaydrus Direktur Program Pascasarjana, beserta segenap jajarannya yang telah berupaya meningkatkan situasi kondusif di Fakultas.

Tak lupa penulis berterimakasih kepada Ketua Program Studi Magister Manajemen Dudi Permana, Ph.D. Demikian juga penulis menyampaikan terimakasih kepada seluruh Dosen dan staf administrasi Program Studi Magister Manajemen, termasuk rekan-rekan mahasiswa yang telah menaruh simpati dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Akhirnya penulis mengucapkan terimakasih kepada Mery Kriseva Sinaga dan kedua anak Benedict dan Bryan Garingging yang dengan penuh kasih sayang dan kesabarannya mendorong penulis untuk menyelesaikan karya ilmiah ini. Kiranya hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangsih dalam peningkatan kinerja karyawan, khususnya karyawan millennial.

Jakarta, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	15
1.3. Pembatasan Masalah	16
1.4. Perumusan Masalah	16
1.5. Tujuan Penelitian	17
1.6. Manfaat Penelitian	17
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka.....	19
2.1.1. Manajemen	19
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.1. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.3. Kinerja	23
2.1.3.1. Penilaian Kinerja	24
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	

Karyawan	25
2.1.3.3. Penilai Kinerja	26
2.1.3.4. Indikator Kinerja	28
2.1.4. Kepemimpinan	28
2.1.4.1. Ciri Pemimpin yang Efektif	29
2.1.4.2. Fungsi Kepemimpinan	32
2.1.4.3. Tipe Kepemimpinan	33
2.1.4.4. Pendekatan Teori Kepemimpinan	34
2.1.4.5. Indikator Kepemimpinan	36
2.1.5. Budaya Organisasi	37
2.1.5.1. Fungsi Budaya Organisasi	38
2.1.5.2. Karakteristik Budaya Organisasi	39
2.1.5.3. Faktor Pembentuk Budaya Organisasi	40
2.1.5.4. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	42
2.1.6. Kepemimpinan	43
2.1.6.1. Bentuk-bentuk Kompensasi	44
2.1.6.2. Tujuan Pemberian Kompensasi	46
2.1.6.3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	48
2.2. Penelitian Terdahulu	50
2.3. Kerangka Pemikiran	57
2.4. Hipotesis	59

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	60
3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	60
3.2.1. Definisi Operasional	60
3.2.2. Pengukuran Variabel	62
3.3. Populasi dan Sampel	62
3.3.1. Populasi	62
3.3.2. Sampel	63
3.4. Metode Pengumpulan Data	64
3.4.1. Kuesioner	64
3.4.2. Observasi Lapangan	65

3.4.3. Studi Pustaka.....	65
3.5. Metode Analisis Data.....	65
3.5.1. Statistik Deskriptif.....	65
3.5.2. Uji Instrumen Penelitian.....	66
3.5.2.1. Uji Validitas	66
3.5.2.2. Uji Reliabilitas.....	67
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	67
3.5.3.1. Uji Normalitas	67
3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas	68
3.5.3.3. Uji Multikolinearitas	69
3.5.4. Analisis Regresi Berganda	69
3.5.5. Pengujian Hipotesis.....	70
3.5.5.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	70
3.5.5.2. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	71
3.5.5.3. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	71

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Perusahaan	72
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	72
4.1.2. Lingkup dan Bidang Usaha	73
4.1.3. Sumber Daya.....	73
4.1.4. Tantangan Bisnis.....	76
4.1.5. Proses/Kegiatan Fungsi Bisnis	77
4.2. Hasil Penelitian	78
4.2.1. Statistik Deskriptif	78
4.2.2. Analisa Deskriptif Variabel.....	79
4.2.2.1. Frekuensi Jawaban terhadap Variabel Kepemimpinan	79
4.2.2.2. Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi	83
4.2.2.3. Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi	86
4.2.2.4. Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel	

Kinerja.....	89
4.2.3. Uji Instrumen Penelitian	93
4.2.3.1. Uji Validitas	93
4.2.3.2. Uji Reliabilitas	96
4.2.4. Uji Asumsi Klasik.....	96
4.2.4.1. Uji Normalitas.....	97
4.2.4.2. Uji Heteroskedastisitas.....	98
4.2.4.3. Uji Multikolinearitas	100
4.2.5. Analisis Regresi Linier Berganda	101
4.2.6. Pengujian Hipotesis.....	102
4.2.6.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	102
4.2.6.2. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	103
4.2.6.3. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	104
4.2.7. Analisis Korelasi Antar Dimensi	105
4.2.7.1. Korelasi Antar Dimensi Variabel Kepemimpinan dengan Variabel Kinerja	106
4.2.7.2. Korelasi Antar Dimensi Variabel Budaya Organisasi dengan Variabel Kinerja	111
4.2.7.3. Korelasi Antar Dimensi Variabel Kompensasi dengan Variabel Kinerja	114
4.3. Pembahasan.....	117
4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan....	117
4.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	119
4.3.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	121

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	124
5.2. Saran.....	124

DAFTAR PUSTAKA	127
-----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	134
----------------------	------------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	182
-----------------------------------	------------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Rangkuman Hasil Survey Awal	9
Tabel 1.2. Target dan <i>Actual</i> Total Penjualan PT. XYZ Tahun 2016-2018.....	10
Tabel 1.3. Indeks <i>Leadership</i> pada Global XYZ Culture Survey Tahun 2016-2018.....	11
Tabel 1.4. Indeks Budaya Organisasi pada Global XYZ Culture Survey Tahun 2016-2018.....	13
Tabel 1.5. Persentase Kenaikan Gaji Tahunan PT. XYZ Tahun 2016-2018	13
Tabel 1.6. <i>Turn Over Rate</i> dan Alasannya di PT.XYZ Tahun 2016-2018.....	14
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	50
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 4.1. Sumber Daya PT.XYZ per Agustus 2019	74
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	75
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif.....	78
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepemimpinan ...	80
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi.....	83
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi	86
Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja	90
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	93
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	94
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	95
Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	95
Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas	96
Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas.....	97
Tabel 4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	99
Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinearitas.....	100

Tabel 4.18. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	101
Tabel 4.19. Hasil Uji F	103
Tabel 4.20. Hasil Uji Koefisien Determinasi	103
Tabel 4.21. Hasil Uji T.....	104
Tabel 4.22. Interval Korelasi.....	106
Tabel 4.23. Hasil Uji Korelasi antar Dimensi Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja.....	106
Tabel 4.24. Hasil Uji Korelasi antar Dimensi Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja	111
Tabel 4.25. Hasil Uji Korelasi antar Dimensi Variabel Kompensasi dengan Kinerja.....	115



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	58
Gambar 4.1. Grafik P-Plot Kinerja	98
Gambar 4.2. Scatterplot Kinerja.....	99



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	134
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	142
Lampiran 3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	150
Lampiran 4. Hasil Regresi Linier Berganda	153
Lampiran 5. Tabel T.....	154
Lampiran 6. Tabel R	155
Lampiran 7. Tabel F.....	156
Lampiran 8. Hasil Uji <i>Similarity</i> Jurnal.....	159



UNIVERSITAS
 MERCU BUANA