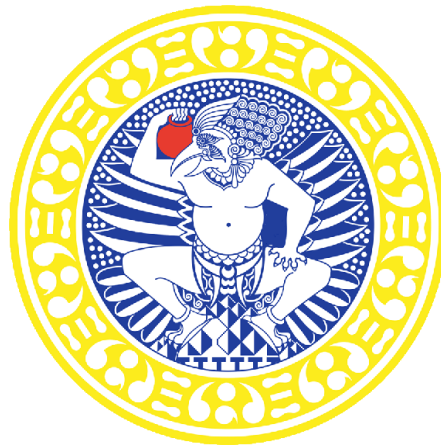


TESIS

**PENGARUH KOMPONEN AMO THEORY
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**



OLEH

AKHMAD IRKHAM TAMAMI
091714253018

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

TESIS

**PENGARUH KOMPONEN AMO THEORY
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

OLEH

**AKHMAD IRKHAM TAMAMI
091714253018**

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

TESIS

**PENGARUH KOMPONEN AMO THEORY
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelas Magister
Dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

OLEH

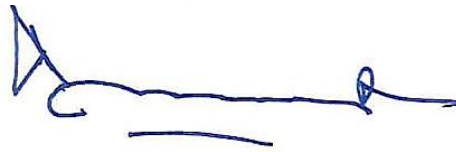
Akhmad Irkham Tamami
091714253018

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

**TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 26 MEI 2020**

Oleh:

Pembimbing Ketua



Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si
NIP. 196302261988101001

Pembimbing Kedua



Dr. Erna Setijaningrum, S.IP., M.Si
NIP. 197005032000032001

**Mengetahui,
Koordinator Program Studi Program Magister
Pengembangan Sumber Daya Manusia**



Dr. Windijarto, SE., MBA.
NIP. 196304141988101001

Tesis ini telah diuji dan dinilai
oleh Panitia Penguji pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga
pada Tanggal : 18 Mei 2020

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Windijarto, SE., MBA.

Anggota : 1. Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si.
2. Dr. Erna Setijaningrum, S.IP., M.Si.
3. Prof. Dr. Subagyo Adam, Drs., M.Si.
4. Dr. Pinky Saptandari, M.A.

LEMBAR ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Akhmad Irkham Tamami
NIM : 091714253018
Program Studi : Pengembangan Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPONEN AMO THEORY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis saya ini adalah asli (hasil karya sendiri) bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik.

Dalam tesis ini tidak terdapat pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan di dalam daftar pustaka. Demikian, pernyataan ini dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 13 Mei 2020
Penyusun



Akhmad Irkham Tamami

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat-Nya sehingga penulisan tesis dengan judul “Pengaruh Komponen AMO Theory Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dapat terselesaikan dengan baik. Kesuksesan dalam penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari dukungan dari berbagai pihak. Saya menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mohammad Nasih, SE, M.T., Ak., CMA, selaku Rektor Universitas Airlangga Surabaya;
2. Prof. Dr. Hj. Sri Iswati, SE., M.Si., Ak. selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya;
3. Dr. Windijarto, SE., MBA. selaku ketua penguji serta koordinator Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga;
4. Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si. selaku pembimbing ketua dan Dr. Erna Setijaningrum, S.IP., M.Si. selaku pembimbing yang telah memberikan dorongan, bimbingan serta saran terhadap pembuatan tesis;
5. Prof. Dr. Subagyo Adam, Drs., M.Si. dan Dr. Pinky Saptandari, M.A. selaku anggota penguji yang telah berkenan memberikan waktunya untuk menguji;
6. Seluruh staf pengajar Program Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga atas wawasan keilmuan selama mengikuti pendidikan Magister;

7. Ayah, mama, serta keluarga besar yang telah memberikan perhatian dan dukungannya;
8. Jumrotul Mufidha, S.Sos, calon istri tercinta yang telah memberikan perhatian dan dukungannya;
9. Manager MOD yakni Bapak Antonius Teguh yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT. XYZ;
10. Staff MOD PT. XYZ yakni Ibu Widya, Ibu Alexa, dan Bapak Andreas yang telah membantu dan mendampingi dalam pembuatan tesis ini;
11. Seluruh karyawan PT. XYZ yang telah bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner dalam membantu pembuatan penelitian tesis ini;
12. Bu Sis, Pak Dany, Pak Padno, dan seluruh karyawan Sekolah Pascasarjana yang telah memberikan bantuannya;
13. Jajaran Pengurus Jurnal Ilmu Administrasi Publik (JIAP) Universitas 17 Agustus Surabaya yang telah membantu dalam memberikan kesempatan publikasi di Universitas Diponegoro;
14. Teman - teman angkatan 2017/2018 Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga;
15. Rekan kerja yang telah memberikan dukungan.

Surabaya, 13 Mei 2020
Penyusun

Akhmad Irkham Tamami

RINGKASAN

PT. XYZ merupakan perusahaan bisnis milik keluarga yang bergerak di sektor industri manufaktur rokok, dengan merek produk utama yakni Wismilak Diplomat, Diplomat Mild, Diplomat Mild Menthol, Diplomat Evo, Wismilak Kretek, Galan Kretek, dan Wismilak Premium Cigar (Cerutu). PT. XYZ merupakan anak perusahaan hasil dari holding company dengan PT. Gawih Jaya dibawah naungan PT. Wismilak Inti Makmur. PT. XYZ adalah produsen rokok dari wismilak, sementara PT. Gawih Jaya adalah perusahaan yang berfokus di bidang distribusi rokok wismilak. PT. XYZ sudah ada sejak tahun 1962, merupakan salah satu industri rokok terbesar di Indonesia dan sebagai perusahaan modern dengan terus berupaya dalam pengembangan sumber daya manusia, teknologi, serta pemasarannya, untuk memajukan atau tetap mempertahankan kedudukannya sebagai salah satu industri rokok terbesar di Indonesia.

Seiring berjalannya waktu, PT. XYZ juga berupaya untuk meningkatkan kinerja organisasi agar lebih banyak lagi karyawan yang memiliki kinerja diatas standart perusahaan, salah satu upaya yang dilakukan yakni dengan meningkatkan kapasitas kinerja dari karyawannya. PT. XYZ secara tidak langsung telah menggunakan komponen AMO Theory (*ability, motivation, opportunity*) untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tujuan dari penelitian ini yakni melihat apakah secara keseluruhan komponen AMO Theory memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ melalui kepuasan kerja sesuai dengan pendapat para ahli. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ yang berlokasi di Jalan Buntaran No. 9, Kota Surabaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam analisis penelitian ini peneliti menggunakan permodelan SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan bantuan aplikasi IBM SPSS AMOS. Hasil penelitian dianalisis dengan tahapan yaitu pembuatan sebuah Model SEM (*model specification*), menyiapkan desain penelitian & pengumpulan data, identifikasi model (*model identification*), menguji model (*model testing dan model estimation*), pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil hipotesis dan analisis, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan tidak memediasi pengaruh kemampuan, motivasi, dan peluang terhadap kinerja. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa ada atau tidak ada kepuasan kerja, maka kemampuan pekerja akan tetap mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak berperannya kepuasan dalam memediasi kemampuan, motivasi, dan peluang pekerja terhadap kinerja ini, jika ditinjau dari hasil pengujian statistik dapat dijelaskan bahwa kepuasan pekerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak berpengaruhnya kepuasan terhadap kinerja ini juga dapat dijelaskan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya belum tentu memiliki kinerja yang baik.

SUMMARY

PT. XYZ is a family-owned business company engaged in the cigarette manufacturing industry sector, with the main product brands namely Wismilak Diplomat, Diplomat Mild, Diplomat Mild Menthol, Evo Diplomat, Wismilak Kretek, Galan Kretek, and Wismilak Premium Cigar (Cigar). PT. XYZ is a subsidiary of the holding company with PT. Gawih Jaya under the auspices of PT. Wismilak Inti Makmur. PT. XYZ is a cigarette producer from Wismilak, while PT. Gawih Jaya is a company that buys in the distribution of wismilak cigarettes. PT. XYZ has been around since 1962, is one of the largest cigarette industries in Indonesia and as a modern company with continuous improvement in the development of human resources, technology, and marketing, to advance or maintain its placement as one of the largest cigarette industries in Indonesia.

Over time, PT. XYZ also supports to improve organizational performance so that more companies have more performance than company standards, one of the efforts is to improve the performance of the company. PT. XYZ has indirectly used the AMO Theory component (ability, motivation, opportunity) to improve the performance of its employees.

The purpose of this study is to see whether the entire component of AMO Theory has a role in the performance of employees of PT. XYZ through job satisfaction in accordance with the opinions of experts. This research method is a quantitative method. This research was conducted at PT. XYZ which is located at Jalan Buntaran No. 9, Surabaya City. Data collection techniques used in this study were to use a questionnaire using a purposive sampling technique. In the analysis of this study, researchers used SEM modeling with the help of the IBM SPSS AMOS application. The results of the study are analyzed with stages which are making SEM models (model specifications), preparing research designs & collecting data, collecting models (identifying models), collecting models (testing models and estimating models), testing hypotheses.

Based on the results of the hypothesis and analysis, conclusions can be drawn about satisfaction that does not mediate the ability, motivation, and opportunities for performance. The results of this study can prove whether or not there is job satisfaction, then the ability of workers will continue to improve employee performance. Not concerned with mediating the ability, motivation, and speed with capable workers, if viewed from the results of sufficient testing by increasing the skills of workers. The absence of satisfaction with performance can also evaluate companies that are satisfied with their work not necessarily having good performance.