

THESIS

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN KINERJA KARYAWAN
PD.WONOAGUNG SEJAHTERA
DI GRESIK**



**Oleh:
Andy Edward Chandra B.Sc
(8112411002)**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
SURABAYA
2013**

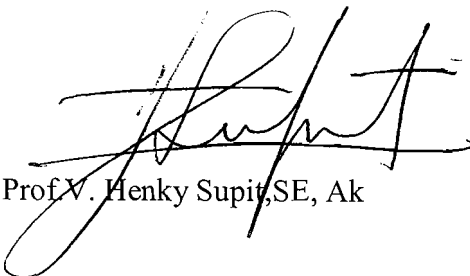
LEMBAR PENGESAHAN

Tesis berjudul "*Pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PD.WONOAGUNG SEJAHTERA Di Gresik*" yang ditulis dan diajukan oleh Andy Edward Chandra, B.Sc. (8112411002) telah diuji dan dinilai oleh panitia penguji Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Pada tanggal 10 Juli 2013

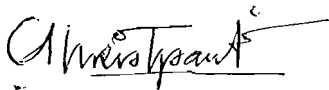
PANITIA PENGUJI

KETUA



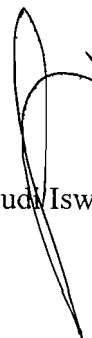
Prof. V. Henky Supit, SE, Ak

SEKRETARIS



Dr. Christina Esti Susanti, MM, CPM (AP)

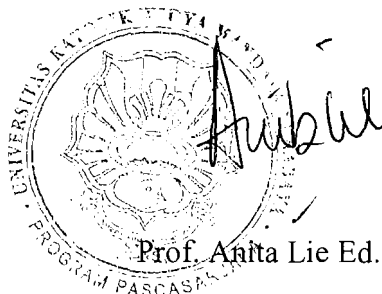
ANGGOTA



Y.B. Budi Iswanto P.hD

DIREKTUR

PROGRAM PASCASARJANA



Prof. Anita Lie Ed. D

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis ini adalah tulisan saya sendiri, dan tidak ada gagasan atau karya ilmiah siapapun yang saya ambil secara tidak jujur. Bahwa semua gagasan dan karya ilmiah yang saya kutip telah saya lakukan sejalan dengan etika dan kaidah penulisan ilmiah.

Surabaya, 10 Juli 2013



Andy Edward Chandra, B.Sc
(8112411002)

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PD.WONOAGUNG SEJAHTERA DI GRESIK

Andy Edward Chandra

Department of Magister Management, Widya Mandala Surabaya Catholic University
Jalan Dinoyo 42-44 Surabaya, Indonesia, Phone +6231 5678478 ext 110, Fax +6231 5610818
Corresponding author: andy_dedward17@hotmail.com

Dr. Christina Esti Susanti, MM, CPM(AP)

Lecturer of Business Faculty, Widya Mandala Surabaya Catholic University, Indonesia
Jalan Dinoyo 42-44 Surabaya, Indonesia, Phone +6231 5678478 ext 106, Fax +6231 5610818

ABSTRACT

Organizational commitment and leadership have a correlation which may result in work satisfaction and work performance. This Research is done at PD.Wonoagung Sejahtera, a woodworking company which is located at Gresik. The aim of this research is to find the relationship between organizational commitment and leadership towards work satisfaction and work performance. This research applying proportional random sampling and the sample are 150 workers at PD. Wonoagung Sejahtera. The data were analyzed by using SEM (Structural Equation Modeling). The result of this research shows that organization commitment is significantly affects work performance, while leadership also affects significantly towards work satisfaction. While work satisfaction does not significantly affect work performance.

KeyWords: *organizational commitment, leadership, work satisfaction, work performance*

I. INTRODUCTION

Diantara maraknya persaingan yang ketat di industri kayu, maka dibutuhkan cara untuk perusahaan agar tetap kompetitif dan juga menguntungkan. Maka dengan meningkatkan kualitas pekerja, perusahaan bisa tetap kompetitif dan menguntungkan(profitable). Untuk meningkatkan kualitas karyawan, perlu dimengerti apakah factor yang bisa meningkatkan produktifitas karyawan. Maka peneliti meneliti bagaimana komitmen organisasi dan kepemimpinan bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan. Riset ini memiliki 5 tujuan :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

II. THEORETICAL BACKGROUND

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu milik M.L.Voon, M.C.Lo, K.S.Ngui dan N.B.Ayob (2011), berjudul 'The influence of leadershipstyle on employees' job satisfaction in public sector in Malaysia' dan juga milik L.M.Shore dan H.J.Martin (1989)), berjudul 'Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions'.

Beberapa teori yang di gunakan peneliti adalah teori tentang Komitmen organisasi milik Allen and Meyer (1990), tentang pengukuran komitmen organisasi yang dijalankan oleh perusahaan. Teori kepemimpinan yang mendeskripsikan tentang gaya kepemimpinan transaksional dan juga gaya transformational. Teori kepuasan kerja, tentang 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan milik Luthans (2002:230-232). Teori kinerja karyawan memiliki beberapa indicator untuk mengukur kinerja secara individual, McKenna dan Beech(1995) dalam Suparman(2007), dan pengaruh antar beberapa teori tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kausai, yang menganalisa hubungan antar variable, disertai dengan pengujian statistic dengan menguji hipotesis yang dikemukakan. Rancangan penelitian ini berbentuk survei dengan menyebarkan kuestioner yang kemudian di hitung menggunakan scala liquert scale, dimana hasil 1 adalah paling kecil dan 5 paling besar.

Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PD.Wonoagung sebagai populasi dan memilih 150 karyawan PD.Wonoagung sebagai sampel dengan menggunakan cara proportional random sampling, karyawan yang di pilih adalah mereka yang sudah bekerja di perusahaan minimal 3 bulan di PD.Wonoagung. data yang di kumpulkan kemudian diolah dengan program AMOS18, dengan teknik analisis SEM(structural equation model)

IV. RESULT

Hasil pengujian sebagai berikut

Variabel	Koefisien	C.R.	Prob.	Keterangan
$Y_1 \leftarrow X_1$	0.127	2.440	0.015	Signifikan
$Y_1 \leftarrow X_2$	0.412	3.665	0.000	Signifikan
$Y_2 \leftarrow X_1$	0.104	2.479	0.013	Signifikan
$Y_2 \leftarrow X_2$	0.243	2.503	0.012	Signifikan
$Y_2 \leftarrow Y_1$	0.127	1.898	0.058	Tidak Signifikan

Dimana :

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Kepemimpinan

Y_1 = Kepuasan Kerja

Y_2 = Kinerja Karyawan

Hasil dari table menunjukan bahwa:

1. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hanya kepuasan kerja terhadap kinerja yang dianggap tidak signifikan akan karena probabilitasnya memiliki nilai 0.058, yang lebih besar dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05.

Goodness-of-fit-Index	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 -chi-square	Kecil, $\leq 108,526$	83,231	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,242	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,087	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,040	Baik

GFI	$\geq 0,90$	0,931	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,877	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,989	Baik
CFI	$\geq 0,94$	0,993	Baik

Table menunjukkan bahwa kriteria *chi-square*, *significant probability*, *TLI*, *CFI*, *RMSEA*, *CMIN/DF*, *AGFI*, dan *GFI* terpenuhi. Hanya *AGFI* yang dianggap marginak akan karena nilainya adalah 0.877, dimana itu terlalu dekat dengan cut-off value yang ada di level 0.9

V. DISCUSSION

Hasil dari SEM dan AMOS 18 memberikan beberapa hasil penelitian, seperti berikut.

Hipotesis:

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya komitmen organisasi.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana dengan kepemimpinan yang bijaksana, maka kepuasan para karyawan akan meningkat.
3. Komitmen organisasi berpengaruh dengan kinerja, dimana dengan komitmen karyawan yang tinggi, berdampak positif terhadap kinerja(produktifitas) di perusahaan.
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini bisa di buktikan dimana kinerja memerlukan kepemimpinan yang tinggi agar mereka menjadi loyal terhadap perusahaan., namun kedua variable tersebut masi menunjukkan hasil positif.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berpengaruh secara langsung, namun memiliki hubungan yang sifnifican akan karena hasil riset menunjukkan hasil positif.

VI. CONCLUSIONS

Variabel komitmen organisai, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan dan di PD.Wonoagung ini, mereka memiliki hubungan yang signifikan dimana Pd wonoagung bisa menggunakan beberapa variable tersebut untuk meningkatkan produktifitas agar bisa tetap kompetitif di industry tersebut.

Dari riset ini, pihak manajemen perusahaan disarankan untuk mempertahankan atau meningkatkan komitmen organisasi pada setiap individu karyawan, menciptakan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dan juga untuk mempertahankan atau meningkatkan hal-hal yang meningkatkan kepuasan karyawan.

REFERENCES

- Allen and Meyer, J. P., 1990, "*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuence and Normative Commitment to The Organization*", *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- Andarika Marselius Sampe Tondok Rita, 2004, *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*.Palembang : Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, Surabaya.

- Bycio, P., Hackett, R.D., and Allen, J.S. 1995. *Further Assessments of Bass's 1985. Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership*. Journal of Applied Psychology, 80 (4): 468-478.
- Challagalla, N. Goutham & Shervani, A. Tasadduq, 2006, "Dimensional and type of Supervisory Control: Effect on Salesperson Performance and Satisfaction", Journal of Marketing, Vol. 60. January.
- Darwito, 2008, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)*, Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Desiana, P.M & Soetjipto, B.W, 2006, *Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus asisten Dosen FEUI, Usahawan No. 05 Tahun XXXV*
- Dvir 2002. hal. 4 Taly Dvir Impact of Transformasional Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment. AMJ Press
- Ferdinand A, 2002. Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen. Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03/BP UNDIP
- Flippo, J. 1984. Organizational situation. New Jersey: Van Nonstrand Company, Inc.
- Ghozali, Imam, 2008. Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.80 edisi II. Semarang. Penerbit: Universitas Diponegoro
- Gibson, J.L. 2005. Struktur Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Erlangga 5.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Halsey, D. George. 1983. Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai .Jakarta : Aksara Baru
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalial dan Sumber Daya. Manusia (edisi 2). Yogyakarta: BPFE
- Hartanto, 2000, Dimensi Budaya Kerja dan Implikasinya Terhadap Gaya Kepemimpinan Kasus Indonesia, Jurnal Siasat Bisnis no. 4, vol 2.
- Heijrachman & S.Husnan. 1990, Management Personalial Edisi 4, Yogyakarta: BPFE
- Hill, Tosi., Caroll, SJ, 1997, Organisational Theory and management : A Macro Approach, John Willey and Sons Inc, New York.
- Humphreys, J.H. 2002, "Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing", Journal of Services Marketing, Vol. 16, No. 6, pp. 487-502
- Kartono, Kartini. 1985. Bimbingan dan Dasar-Dasar Pelaksanaannya. Jakarta : CV. Rajawali.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Shamian, J. 2001. *The Impact of Workplace Empowerment and Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment*. Health Care Management Review, Vol. 26 No.3: p.7-23.
- Listianto, Toni dan Bambang, Setiaji, 2002, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*, Jurnal Manajemen Daya Saing, Vol.3 No.2, Desember.
- Locander, W.B., F. Hamilton, D.Ladik & J. Stuart (2002), "developing a leadership-rich culture: the missing link to creating a market-focused organization Journal of Market-Focused Management, Vol. 5, P 149-163
- Luthans, F. 2002. Organisasi Behaviour, Eight Edition. New York : Mc.Graw Hill.
- Luthans, F., 2008, Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa : Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta : Andi.
- Luthans, F. 1998, Organizational behavior, 7th Edition, NY" McGraw Hill, Inc.

- L.M.Shore, H.J.Martin.1989, “*Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions*”, *Humans Relations*, Vol. 42,No. 7, 1989, p625-638
- M.L.Voon, M.C.Lo, K.S.Ngui, N.B.Ayob., 2011 “*The Influence of Leadership styles on employees’ job satisfaction in public sector organization in Malaysia*”, *International Journal of Business,Management and Social Sciences* , Vol. 2, No. 1, 2011, p24-32
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathilda, 2012, *Hubungan Antara Komitmen Terhadap Organisasi Dengan Kinerja Pada Sales Motor*. Jakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma.
- Mc-Neece-Smith, Donna, 1996, “*Increasing Employee Productivity, Job-Satisfaction and Organizational Commitment*”, *Journal Hospital & Health Services Administration* Vol. 41: 2, p. 160-175
- Moejiono Imam, 2002, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Jogakarta, UII Press
- Moh. Nazir. 1998. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Muh Shobarudin,1992, *Organizational. Behaviour and Personnel Psychology*, Jakarta : Rineka Cipta
- Mulyadi dan J. Setyawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2004, *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta:Gajah Mada University Press
- Nawawi Hadari dan Martini Hadari. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta:Gajahmada University Press.
- Nazir, M. 1998. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nizar Maulvi, 2011. “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi PT.Pos Indonesia Cabang Kudus)*” Universitas Diponegoro Semarang
- Oelkers D. B., 2004, *Comercio Electronico serie Business*, Miguel Angel Toledo Castellanos
- Ostrof, C. 2003. *The Relationship between Satisfaction, Attitudes, and Performance : An Organizational Level Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77 No. 6, 963-974.
- Porter,L,W.,Lawler,E,E.,& Hackman,R. 1975, *Behaviour in Organizations*, Mc-Graw-Hill Book Company, New York chapter 2
- Rafferty dan Griffin, 2004. hal. 4 Griffiths, Gareth H. dan Paul N. Finlay. 2004. “*IS-enabled sustainable competitive advantage in financial services, retailing and manufacturing*”. *Journal of Strategic Information Systems*. 13: 29-59
- Rahmad, 2006, “*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ‘X’*”. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Riggio, E. R. 1992. *Introduction to industrial organizational psychology*. New York: Harper Collins Collage Publisher.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, S. P, 2003, *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, 6 Ed. Prentice Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*. 14th ed. Boston: Pearson.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga, Vol. 01, No. 1 Tahun 2005.
- Safria, Triantoro, 2008, *Suscessul Intelegence*, Yogyakarta : Arti Bumi Intaran
- Sarros, J.C. & J.C. Santora. 2001, “*The transformational-transactional leadership model in practice*”, *Leadership & Organization Deveelopment Journal*, Vol. 22, No. 8, pp. 383-393
- Sudiro A. 2008, “*Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen*” , Universitas Brawijaya : Malang
- Suliman,Abubakar MT,2002,”*Is It Realy a Mediating Construct?*”,*Journal of Management Development*, Vol 14, No.7
- Suparman, 2007, *Analisa Pengaruh Peran Kepemimpinan,Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang
- Tadjudin, 1997/1995, “*Menciptakan SDM Bermutu*”, *Usahawan*, No.1, tahun XXVI, Januari.
- Tobing, Diana Sulianti K. L., 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 11, No. 1, Maret.
- Tofany, 2003, “*Pengaruh Kualitas Faktor-faktor Internal Organisasi terhadap Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Jutarasa Abadi Surabaya*” Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
- Umar, Husein. 1998. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Jakarta
- Walumbma, et, al, 2005, “*Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Job Satisfaction: A Comparative Study of Kenyan and U.S. Financial Firms*”, *Human Resources Development Quarterly*, Vol 16, No. 2, p.235-256
- Yammarino, F.J., W.D. Spangler & B.M. Bass (1993), “*Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation*”, *Leadership Quarterly*, Vol. 4, No. 1, pp. 81-102
- Yukl, Gary A, 1989, “*Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*”, *Journal of Management*, Vol 15, No.2, 251-289.
- Yuliawati, 2010, “*Pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja serta Kepuasan Karyawan pada PT. Gading Murni di Surabaya*”. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Andy Edward Chandra, B.Sc. NRP 8112411002 **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di PD.Wonoagung Sejahtera di Gresik**

Dibawah bimbingan: Dr. Christina Esti Susanti, MM, CPM(AP)

ABSTRAK

Maraknya persaingan dan perkembangan industri kayu yang sangat pesat menyebabkan banyaknya perusahaan kayu yang bermunculan tetapi jumlah pekerja berpengalaman yang bekerja di industri tersebut tidak kunjung meningkat. Untuk dapat mencari pekerja yang cocok dan juga mempertahankan para pekerja yang sudah ada, maka internal marketing sebuah perusahaan memegang peranan kunci bagi kesuksesan manajemen. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila bisa memiliki karyawan yang berkualitas. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PD.Wonoagung Sejahtera, yang bergerak di bidang *Woodworking* yang berlokasi di Gresik dengan tujuan penelitian adalah untuk mencari hubungan antara Komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan komitmen organisasi dan kepemimpinan sebagai variabel eksogen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif jenis penelitian kausal dengan populasinya adalah seluruh karyawan industri kayu PD. Wonoagung dan yang digunakan sebanyak 150 karyawan yang bekerja sebagai buruh tidak tetap (kontrak) di bagian produksi yang telah memperpanjang kontrak kerja mereka minimal 1x (per kontrak kerja adalah 3 bulan). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Keyword: Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja

Andy Edward Chandra, B.Sc. NRP 8112411002 **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di PD.Wonoagung Sejahtera di Gresik**

Dibawah bimbingan: Dr. Christina Esti Susanti, MM, CPM(AP)

ABSTRACT

due to the intense competition in today's woodworking industry, and the emergence of new factories, has caused an increased in demand for experienced woodworkers, while the supply of readied and experienced woodworkers have not seen any rise. Thus in order to better retain and attract the best woodworkers, woodworking companies have to practice internal marketing in order to better manage and be successful in this industry. The development of the woodworking industry will be realized when companies are able to have high quality woodworkers at its disposal. This Research is done at PD.Wonoagung Sejahtera, a woodworking company which is located at Gresik. The aim of this research is to find the relationship between organizational commitment and leadership towards work satisfaction and work performance.

This research uses organization organization and leadership as its exogen variable, while work satisfaction as its intervening variable, and work performance as is endogen variable. This is a qualitative research using all of PD.Wonoagung Sejahtera 's worker as its population, and taking only 150 woodworkers as its sample. The requirement for these 150 workers are that the woodworkers have worked at the company for at least 3 months. The technique used for this research is proportional random sampling, and the data analysed by using SEM(Structural Equation Modeling).

the result of this research shows that organization commitment is significantly affects work performance, while leadership also affects significantly towards work satisfaction. While work satisfaction does not significantly affect work performance.

Keyword: Organization Commitment, Leadership, Work Satisfaction, Work Performance

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Sistematika Penulisan	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	6
2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Landasan Teori.....	7
2.2.1. Komitmen Organisasi	7
2.2.2. Kepemimpinan	9
2.2.3. Kepuasan Kerja	13
2.2.4. Kinerja Karyawan	20
2.3. Pengaruh antar Variabel	22
2.3.1. Pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja	22
2.3.2. Pengaruh antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja	23
2.3.3. Pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan...	24
2.3.4. Pengaruh antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan	25
2.3.5. Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	26
BAB 3 METODE PENELITIAN	27
3.1. Model Analisis	27
3.2. Hipotesis Penelitian.....	27
3.3. Jenis Penelitian.....	28
3.4. Identifikasi Variabel.....	28
3.5. Definisi Operasional	28
3.5.1. Variabel Eksogen	28
3.5.2. Variabel Endogen.....	31
3.6. Jenis dan Sumber Data	32
3.7. Pengukuran Variabel	32
3.8. Metode dan Alat Pengumpulan Data	33
3.9. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.10. Teknik Analisis Data	34
BAB 4 HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN	42
4.1. Gambaran Umum Perusahaan PD. Wonoagung Sejahtera	42
4.2. Deskripsi Hasil Karakteristik dan Jawaban Responden.....	42
4.2.1. Karakteristik Responden.....	42
4.2.2. Deskripsi Jawaban Responden	44
4.3. Pengujian Data	48

4.3.1. Pemeriksaan Data.....	48
4.3.1.1. Uji Kelayakan Angket	48
4.4. Uji Asumsi	53
4.4.1. Evaluasi Normalitas Data	53
4.4.2. Evaluasi <i>Outliers</i>	54
4.4.2.1. <i>Univariate Outliers</i>	55
4.4.2.2. <i>Multivariate Outliers</i>	56
4.4.3. Evaluasi <i>Multicollinearity</i> dan <i>Singularity</i>	56
4.5. <i>Goodness-of-fit</i>	58
4.6. Persamaan Struktural.....	61
4.7. Uji Hipotesis.....	61
 BAB 5 PEMBAHASAN.....	 64
5.1. Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja	64
5.2. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.....	65
5.3. Komitmen organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja.....	67
5.4. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja	68
5.5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja	69
5.6. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap..... Kepuasan Kerja dan KMinerja Karyawan PD.Wonoagung..... Sejahtera di Gresik.....	71
 BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	 73
6.1. Kesimpulan	73
6.2. Saran.....	75
6.2.1 Saran Teoritis.....	75
6.2.2 Saran Praktis.....	75
 DAFTAR PUSTAKA.....	 77