



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL SERTA KINERJA KARYAWAN PADA PG.
OLEAN SITUBONDO**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas
Ekonomi Universitas Jember

Oleh:

Mely Pendika Wardani
NIM 070810201117

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2013**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Mely Pendika Wardani
Nim : 070810201117
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional serta Kinerja Karyawan pada PG. Olean Situbondo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang saya buat benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 14 Januari 2013

Yang menyatakan,



Mely Pendika Wardani
NIM 070810201117

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap
Komitmen Organisasional serta Kinerja Karyawan pada PG. Olean
Situbondo
Nama Mahasiswa : Mely Pendika Wardani
NIM : 070810201117
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui tanggal : 14 Januari 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K, SE,M.Si
NIP : 19741212 200012 2 001

Drs. Didik Pudjo Musmedi, MS.
NIP. 19610209 198603 1 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Prof. Dr. Hj. Istifadah, M.Si.
NIP. 19661020 199002 2 001

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA KINERJA KARYAWAN PADA PG. OLEAN SITUBONDO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Mely Pendika Wardani

NIM : 070810201117

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

13 Februari 2013

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Diana Sulianti K, SE., M.Si. : (.....)
NIP. 19741212 200012 2 001
2. Sekretaris : Drs. Didik Pudjo M., MS. : (.....)
NIP. 19610209 198603 1 001
3. Anggota : Wiji Utami, SE., M.Si : (.....)
NIP. 19740120 200012 2 001

Mengetahui,
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan

Dr. M. Fathorrazi, SE, M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Dengan ridho Allah SWT, syukur alhamdulillah akhirnya suatu kewajiban telah saya selesaikan dan semua ini tulus aku persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- ♦ Kepada kedua orang tuaku, ayah dan ibu selaku pemberi nasehat hidup dan yang selalu berdo'a untukku agar menjadi orang yang sukses.
- ♦ Pembimbing terbaikku Ibu Dr. Diana Sulianti K, SE,M.Si dan Bapak Drs. Didik Pudjo M., MS yang telah meluangkan waktu, pikiran, serta kesabaran dalam membimbing.
- ♦ Almamaterku Universitas Jember.
- ♦ Untuk kakakku tercinta Devy Setyo Wardani yang selalu membantu dalam penulisan skripsi ini dan selalu memberikan semangat untuk penyelesaian skripsi ini.
- ♦ Uti dan akungku Salma dan Samad yang selalu mendo'akanku siang dan malam tanpa kenal pamrih aku sayang kalian semua.
- ♦ Terima kasih untuk mertuaku yang selalu bersedia mengantarkanku kemana saja untuk menyelesaikan skripsi ini
- ♦ Suami dan anakku tercinta Muhammad Al-Ghozali semangat hidupku yang selalu setia mendampingi dalam proses pengerjaannya.

MOTTO

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri, dan jika kamu berbuat jahat, maka kejahatan itu untuk dirimu sendiri.”

(QS. Al-Isra': 7)

Sebenarnya hidup ini sangat sederhana; tetapi kita merumitkannya dengan rencana yang tidak kita laksanakan, dengan janji yang tidak kita penuhi, dengan kewajiban yang kita lalaikan, dan dengan larangan yang kita langgar

(Mario Teguh)

Berangkat dengan penuh keyakinan
Berjalan dengan penuh keikhlasan
Istiqomah dalam menghadapi cobaan

(Penulis)

RINGKASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional serta Kinerja karyawan pada PG. Olean Situbondo ; Mely Pendika Wardani, 070810201117, 2013, 56 halaman, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Banyaknya sumber daya manusia yang ada saat ini membuat persaingan yang ketat dalam perusahaan, sehingga bagi karyawan yang cara kerjanya masih kurang efektif dan efisien akan mudah tergeser oleh mereka yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Perusahaan juga harus mengapresiasi hasil kerja karyawan melalui umpan balik yang sesuai. Pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan, namun hal ini juga berhubungan langsung terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional.

Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja sebagai karyawan tetap pada PG. Olean Situbondo. Sampel penelitian ini adalah karyawan tetap PG. Olean Situbondo sejumlah 105 orang. Structural Equation Model (SEM) yang dijalankan dengan perangkat lunak AMOS digunakan untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional, pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan melalui Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan Empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan yang merupakan penyebab terjadinya Kinerja Karyawan yang rendah, manajemen perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor seperti Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan tersebut. Implikasi teoritis dan saran-saran bagi penelitian yang akan datang juga diuraikan pada bagian akhir dalam penelitian ini.

Dengan adanya saran-saran bagi penelitian yang akan datang diharapkan mampu memberikan informasi yang lebih terperinci.

SUMMARY

Influence Job Satisfaction And Leadership Style about Organizational Commitment with Employee Performance to PG. Olean Situbondo; Mely Pendika Wardani, 070810201117, 2013, 56 pages, Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember.

Quantity human resource is in the present make competition a tight in company, until for employee tat ways of working be still not effective and efficient will be easy shift to they be possessed of quality and quantity work even better. The company also must appreciate work of employee through match of feedback. The goal achievement depend on employee performance but this case direct dependent about job satisfaction, leadership style, and organizational commitment.

The research survey in this write work. The population in this research is all employee that work as employee fixed to PG. Olean Situbondo. The samples of this research consisted of one hundred and five employees on PG. Olean Situbondo. Structural Equation Model was run by an AMOS software for data analysis the result of the analysis showed that Job Satisfaction contributes an positive which is Organizational Commitment, Leadership Style contributes an positive influence which is significant to Organizational Commitment, Job Satisfaction contributes an positive influence which is significant to Employee's Performance, Leadership Style contributes an positive influence which is significant to Employee's Performance, Leadership Style and Job Satisfaction contributes an positive influence which is significant to Employee's Performance using Organizational Commitment to be variabel intervening.

This empirical result indicated that in order to raise the standarts of a Leadership Style and Job Satisfaction also Organizational Commitment, because the lower of Employee's Performance, management should focus on factor such as Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Commitment because leverage Employee's Performance depend on it. Theoretical implications and suggestions for future research have been elaborated at the end of this study.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik itu berupa dorongan, nasehat, saran maupun kritik yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- a. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Ibu Dr. Hj. Isti Fadah, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- c. Ibu Dr. Diana Sulianti K, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
- d. Bapak Drs. Didik Pudjo M., MS selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
- e. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan serta motivasi untuk menggali ilmu lebih mendalam.
- f. Bapak dan Ibu saya, Sukiman dan Juhariyah, yang telah memberikan kasih sayang yang tiada terkira kepada saya. Semoga Allah membalas jasa-jasamu.
- g. Terima kasih untuk semua saudaraku yang selalu mendukungku dalam semua hal.
- h. Buat teman-teman ku yang sudah mensupport, yang tidak bisa kusebutkan satu persatu semuanya terima kasih banyak
- i. Seluruh pihak-pihak yang telah membantu dan tidak dapat saya sebutkan satu-satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan oleh penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini berguna bagi kita semua.

Jember, 04 Februari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	xi
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Kinerja karyawan	6
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	6
2.1.3 Kepuasan Kerja	8
2.1.4 Komitmen Organisasional	10
2.2 Penelitian terdahulu	12
2.3 Kerangka Konseptual	14
2.4 Hipotesis	14
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	15

3.2	Populasi dan Sampel	15
3.3	Identifikasi Operasional Variabel	16
3.4	Jenis Data dan Sumber Data	16
3.5	Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	17
3.6	Uji Instrumen	19
3.7	Metode Analisis Data	
3.7.1	Pemilihan matriks input dan estimasi model	20
3.7.2	Analisis Asumsi SEM	21
3.7.2.1	Evaluasi Normalitas Data	21
3.7.2.2	Evaluasi atas Outlier	21
3.7.2.3	Evaluasi atas <i>Multicollinearity</i> dan <i>Singularity</i>	21
3.7.2.4	Evaluasi atas nilai residual	22
3.7.2.5	Uji <i>Reliability</i> dan <i>Variance Extract</i>	22
3.7.3	Analisis Faktor Konfirmatori	23
3.7.4	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	23
3.7.5	Tahapan metode SEM	25

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	
4.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	32
4.1.1.1	Struktur Organisasi	34

4.1.1.2	Bagian Sumber Daya Manusia	
	34	
4.1.1.3	Bagian Pemasaran	
	35	
4.1.2	Karakteristik responden	
4.1.2.1	Jenis kelamin responden	
	36	
4.1.2.2	Umur responden	
	36	
4.1.2.3	Pendidikan responden	
	37	
4.1.2.4	Masa kerja responden	
	38	
4.1.3	Deskripsi Variabel	
	38	
4.1.4	Uji validitas dan reliabilitas	
	41	
4.1.5	Analisis data	
	43	
4.1.6	Analisis <i>Struktural Equation Modelling</i> (SEM)	
	45	
4.1.7	Uji Hipotesis	
	49	
4.2	Pembahasan	
	50	
4.2.1	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional	51
4.2.2	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional	52
4.2.3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	53
4.2.4	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	54
4.2.5	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	55
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	57
5.2	Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.2	Tinjauan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	13
3.2	Perhitungan Jumlah Responden	16
3.7.5	Model Pengukuran	26
3.7.5 (g)	Goodness of Fit Indices	29
4.1.2.1	Jenis Kelamin Responden	36
4.1.2.2	Umur Responden	37
4.1.2.3	Komposisi Pendidikan Responden	37
4.1.2.4	Komposisi Reponden menurut Masa Kerja	38

DAFTAR GAMBAR

2.3	Kerangka Penelitian	14
3.7.4	Model SEM	24
4.1.1.1	Struktur Organisasi	34
4.1.6	Hasil Analisis SEM	46

DAFTAR LAMPIRAN

4.1.3	Rangkuman hasil analisis deskriptif statistik	39
4.1.4	Hasil uji validitas	42
4.1.5	Hasil uji reliabilitas	43
4.1.6 (a)	Indeks kesesuaian SEM	47
4.1.6 (b)	Hasil uji kausalitas	47
4.1.7 (a)	Pengaruh langsung variabel	49
4.1.7 (b)	Pengaruh tidak langsung antar variabel	50
4.1.7 (c)	Pengaruh total antar variable	50