

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KEPUASAN KERJA DI PT. SUCOFINDO

DAVID PRASETYO SOENTORO

echizen0999@yahoo.com

ABSTRACT

In the era of globalization, the company is required to have good performance in order to survive in the midst of a very tight competition between organizations. Any company or organization to carry out activities to achieve the goals set before the attempt to gain an advantage, but not apart from its main purpose is to prosper and provide job satisfaction for the employees so that the company is also getting feedback gained from the ability of its employees because the employee is asset for the company. The purpose of this study was to determine the effect of Job motivation, leadership, work environment on organizational citizenship behaviors and job satisfaction in the PT. SUCOFINDO.

Type of research is causal research, this study consisted of variable exogenous and endogenous. Exogenous variables of this study is motivation, leadership, and work environment while endogenous variables are organizational citizenship behaviors and job satisfaction. The research sample set at 134 samples and data analysis techniques using Structural Equation Modeling.

The results of this study indicate that the motivation had no effect on organizational citizenship behavior, but influence on job satisfaction, leadership, organizational citizenship behavior affects and job satisfaction, work environment had not effect on organizational citizenship behavior, but influence on job satisfaction, and organizational citizenship behavior does not affect the job satisfaction.

Keywords: Job Motivation, Leadership, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah persaingan yang sangat ketat antar organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan sehingga perusahaan juga mendapatkan timbal balik yang diperoleh dari kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan sehingga perusahaan juga mendapatkan timbal balik yang diperoleh dari kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Beberapa aktivitas perusahaan untuk mensejahterakan karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi kerja, kepemimpinan serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
7. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai meliputi :

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

6. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kepuasan Kerja.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Motivasi Kerja menurut Siagian (2007:285) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi kebutuhannya.

Kepemimpinan menurut Davis dan Newstrom (1990:152) dalam Adam (2009) yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa semangat demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Lingkungan Kerja menurut Ahyari (1994:125) dalam Surodilogo (2010) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Golparvar dan Javadian (2012:1) menyatakan: “*OCB is defined as those extra role behaviors which go above and beyond the routine duties prescribed by job descriptions*”. Pendapat ini mengungkapkan bahwa OCB adalah perilaku ekstra peran yang mampu diperankan oleh karyawan, di mana karyawan bekerja tidak hanya terbatas pada deskripsi tugas semata.

Menurut Handoko (1988:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Hubungan Antar Variabel

Radig (1998), Soegiri (2004:27-28) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karena ketika karyawan termotivasi maka akan mampu membuat mereka merasa dihargai sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap sikap mereka untuk menerima pekerjaan apapun dan melaksanakannya.

Kepemimpinan dinilai sebagai cara untuk mempengaruhi karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mampu membangun komitmen tinggi karyawan pada pekerjaan (Budiyanto dan Oetomo 2011:192). Ketika kepemimpinan di organisasi mampu menyentuh sisi psikologis karyawan dan mampu menumbuhkan sikap yang positif, maka akan mendorong karyawan lebih loyal demi tujuan organisasi sehingga karyawan terdorong untuk bisa bekerja lebih baik dan tidak hanya terpaku pada job description karyawan.

Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan (Budiyanto dan Oetomo, 2011:192). Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2005:101) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. (2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “*AIDDAS*” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (1991) dalam Ruvendi (2005) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Gruenberg (1980) dalam Ruvendi (2005) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong antara teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, serta tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan.

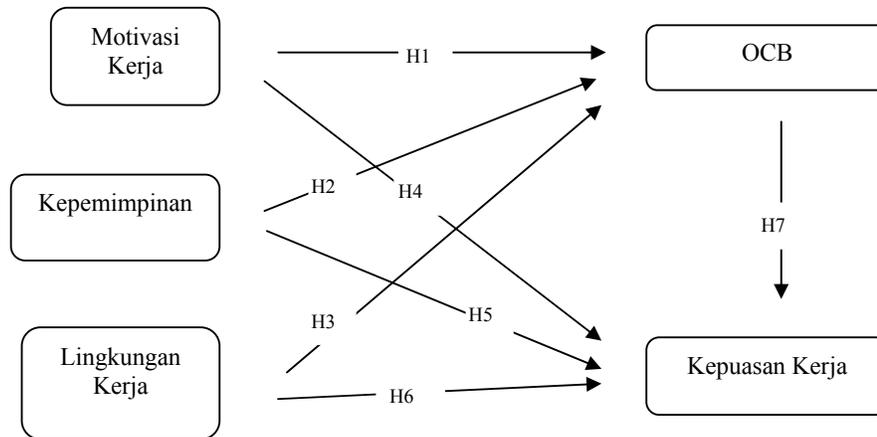
Lingkungan fisik dan non fisik yang baik, bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman, dan menciptakan hubungan yang harmoni sehingga kebutuhan afiliasi karyawan terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses

produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula. (Ahyari, 1994:122 dalam Surodilogo 2010)

Indikasi dari OCB yang meliputi karyawan akan berdampak pada organisasi yang tinggi (Chen et al, 1998; dalam Triyanto dan Elisabeth, 2009). Tingkat OCB yang tinggi menggambarkan adanya tingkat produktifitas yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, dan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di dalam organisasi. Secara umum karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menginginkan penghargaan atas hasil performa kinerja baik yang dilakukannya, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan melanjutkan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

Model Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan dan landasan teori di atas maka model penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Budiyanto dan Hening, 2011

Hipotesis

Berdasarkan Latar Belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB
- H4 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H5 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H6 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H7 : OCB berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal yang menganalisis pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan hipotesis yang bertujuan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja.

Definisi Operasional

Motivasi Kerja menurut Adam (2009) diukur menggunakan gaji, tunjangan, tantangan yang diberikan perusahaan. Training dan development. Penghargaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan. Adanya kesempatan berkarir.

Kepemimpinan menurut Adam (2009) diukur menggunakan hubungan pimpinan dengan bawahan. Kemampuan pimpinan menampung aspirasi. Kemampuan mendelegasikan wewenang. Kemampuan pimpinan dalam memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan. Kemampuan pimpinan dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif., serta adanya pemberian penghargaan.

Lingkungan Kerja menurut Adam (2009) diukur dengan penerangan dan pencahayaan yang memadai. Tingkat kebersihan dan kenyamana di tempat kerja. Kelengkapan fasilitas kerja. Keamanan lingkungan kerja. Hubungan karyawan dengan pimpinan serta hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

Organizational Citizenship Behavior menurut Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990) dalam Moorman (1993) diukur dengan 5 dimensi yaitu *altruism, courtesy, civic virtue, sportmanship, conscientiousness*.

Kepuasan Kerja menurut Weiss, *et al.* (1967) dalam Price (1997) diukur dengan pekerjaan saat ini. Kesempatan untuk bekerja sendiri, melakukan hal yang berbeda, menjadi orang yang diakui. Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, mengani karyawan, dll.

Populasi, Sampel, dan Tehnik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. SUCOFINDO, Surabaya. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang karyawan di PT. SUCOFINDO, Surabaya. Menurut (Sugiyono, 2008:84), *non probability sampling* adalah tehnik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih sebagai sampel. Sedangkan *purposive sampling* adalah tehnik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008:85). Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005), suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan di dalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu variabel dapat dikatakan memiliki validitas yang baik terhadap suatu konstruk laten apabila:

- a. Nilai t muatan faktornya (faktor loading-nya) lebih besar dari nilai kritis ($> 1,96$)
- b. Muatan faktor standarnya (*standardize factor loading*) lebih besar atau sama dengan 0,7.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator memiliki nilai t lebih besar dari 1,96 sehingga dapat dikatakan valid.

Menurut Ghozali (2005) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas konstruk dapat dikatakan baik jika nilai *construct reliability* $> 0,7$. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dikatakan bahwa pernyataan dari setiap variabel adalah reliabel karena memiliki nilai *construct reliability* lebih besar dari 0,7.

Uji Normalitas

Ada dua uji normalitas dalam analisis Structural Equation Modeling yaitu secara univariate dan multivariate. Dalam uji normalitas, diharapkan agar nilai-p untuk *Skewness and Kurtosis* dari uji statistik normalitas lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa data mengikuti fungsi distribusi normal. Hal ini berlaku baik bagi *Univariate Normality* maupun *Multivariate Normality* (Yamin dan Kurniawan, 2009:29).

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa secara univariate data tidak berdistribusi normal secara keseluruhan karena ada beberapa indikator yang memiliki nilai p-value untuk skewness dan kurtosis lebih rendah dari 0,05. Namun berdasarkan hasil uji normalitas multivariate pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai p-value untuk skewness dan kurtosis lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi normal dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

Uji Kecocokan Model

Tabel 1
Uji Kecocokan Model

| Goodness of fit Measure | Cut-off value | Hasil Analisis | Evaluasi Model |
|---|-------------------------|----------------|----------------|
| NFI (Normed Fit Index) | $0,8 \leq NFI \leq 0,9$ | 0,89 | Marginal Fit |
| IFI (Incremental Fit Index) | $\geq 0,9$ | 0,95 | Good Fit |
| RFI (Relative Fit Index) | $0,8 \leq RFI \leq 0,9$ | 0,88 | Marginal Fit |
| CFI (Comparative Fit Index) | $\geq 0,9$ | 0,95 | Good Fit |
| NNFI (Nonnormed Fit Index) | $\geq 0,9$ | 0,95 | Good Fit |
| RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) | $< 0,08$ | 0,063 | Good Fit |

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian Goodness of fit Measure menunjukkan bahwa model cocok dengan data.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Variabel | t-hitung | t-tabel | Keterangan |
|-----------|-----------------------------------|----------|---------|------------------|
| H1 | Motivasi Kerja → OCB | -0,83 | 1,96 | Tidak Signifikan |
| H2 | Kepemimpinan → OCB | 2,00 | 1,96 | Signifikan |
| H3 | Lingkungan Kerja → OCB | 0,96 | 1,96 | Tidak Signifikan |
| H4 | Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja | 1,99 | 1,96 | Signifikan |
| H5 | Kepemimpinan → Kepuasan Kerja | 2,38 | 1,96 | Signifikan |
| H6 | Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja | 2,25 | 1,96 | Signifikan |
| H7 | OCB → Kepuasan Kerja | 0,46 | 1,96 | Tidak Signifikan |

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan hasil dari pengujian adalah sebagai berikut :

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tidak terbukti karena memiliki nilai t-value sebesar $-0,83 < 1,96$. Hal ini bisa disebabkan karena bagi karyawan hal-hal seperti gaji, tunjangan, dan penghargaan merupakan hak yang layak mereka terima sebagai karyawan yang bekerja. Sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi mereka untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* terbukti karena memiliki nilai t-value sebesar $2,00 > 1,96$. Hal ini bisa terjadi karena karyawan di PT. SUCOFINDO merasa bahwa pimpinan mampu memberikan sikap positif terhadap perilaku karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan mau memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tidak terbukti karena memiliki nilai t-value $0,96 < 1,96$. Hal ini dapat disebabkan karena sebagian besar karyawan di PT. SUCOFINDO melakukan pekerjaan di luar, sehingga mereka kurang bisa merasakan fasilitas lingkungan kerja yang diberikan di dalam perusahaan.
- H4 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja terbukti karena memiliki nilai t-value sebesar $1,99 > 1,96$. Hal ini dapat disebabkan karena adanya motivasi kerja baik berupa materi maupun non materi dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan di PT. SUCOFINDO.
- H5 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja terbukti karena memiliki nilai t-value sebesar $2,38 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di PT. SUCOFINDO mampu menjalankan tugasnya dengan baik sehingga karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.
- H6 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tidak terbukti karena memiliki nilai t-value sebesar $2,25 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- H7 : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tidak terbukti karena memiliki nilai t-value sebesar $0,46 < 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku OCB belum tentu merasa puas dalam bekerja. Karyawan yang memiliki perilaku OCB dapat disebabkan karena memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan menghormati atasan sehingga mau membantu secara sukarela dan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
5. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

6. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
7. *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Keterbatasan

Adanya keterbatasan sampel yang diperoleh oleh peneliti dalam penelitian ini. Sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan obyek yang akan diteliti sehingga dapat memperoleh jumlah sampel yang lebih besar sehingga sampel yang digunakan dapat menghasilkan informasi yang mewakili seluruh bagian dari populasi.

Saran

Saran Akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi yang ingin melakukan penelitian sejenis atau melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya mengenai konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja.

Selain itu untuk penelitian yang akan datang diharapkan adanya penambahan variabel lain selain Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan sampel penelitian yang lebih besar.

Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

- a. PT. SUCOFINDO, di masa mendatang dapat lebih mempertahankan adanya motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja karyawan yang baik. Karena ketiga hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberi fasilitas materi maupun non materi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan.
- b. PT. SUCOFINDO, di masa mendatang hendaknya juga lebih memperhatikan sikap pemimpin. Pimpinan harus mampu menjaga hubungan dengan karyawan, dan melaksanakan tugasnya dengan baik, karena kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku ekstra karyawan.
- c. PT. SUCOFINDO, di masa mendatang hendaknya perlu meningkatkan adanya pengembangan karir, pemberian penghargaan serta tantangan dalam memberikan pekerjaan hal ini dapat dilakukan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. Ec. Ani Suhartatik, MM., selaku dosen pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan pengarahan yang sangat berguna sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Julius Runtu, SS., M.Si., CPHR., selaku dosen pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan pengarahan yang sangat berguna sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, Rokhmaloka Habsoro. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah). *Skripsi Universitas Diponegoro*.
- Adam, Amy. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAI DAOP 1 Jakarta. *Skripsi Universitas Indonesia*.
- Ahmadi, Freyedon dan Zahra Avajian. 2011. Survey relationship between organizational citizenship and organizational commitment in public organization in Iran. *Interdisciplinary Journal of Coontemporary Research in Business*.
- Altindis, Selma. 2011. Job motivation and organizational commitment among the health professionals: A questionnaire survey. *African Journal of Business Management Vol. 5(21), pp. 8601-8609, 23 September, 2011*.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol.10, no. 2, september 2008: 124-13*.
- Budyanto dan HW. Oetomo. 2011. The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia. *World Academy of Science, Engineering and Technology, vol. 75, 2011*
- Chiang, Chun-Fang dan Yi-Ying Wang. 2012. The Effects of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Commitment in Hotels: The Mediating Effect of Trust. *Journal Hotel Business Management, vol 1:103*.
- Ferdinand, A. (2002). *Structural equation modelling dalam penelitian manajemen: Aplikasi model-model rumit dalam penelitian untuk tesis magister dan disertasi doktor*. Yogyakarta: BP Undip.
- Golparvar, M dan Z. Javadian. 2012. Structural Model of Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction With Expectancy of The Organization and OCBs: Expectative Attitudes and Perceptions Model (EAPM). *International journal of Research in Management. ISSN 2249-5908*.
- Ghozali, I. (2005) *Structural Equation Model teori, konsep, dan aplikasi lisrel 8,54*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hariadja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. 1992. *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: McGraw-Hill.
- Oraman, Yasemin. 2011. Work motivation and job satisfaction dynamics of textile employees. *African Journal of Business Management Vol. 5(8), pp. 3361-3368, 18 April, 2011*.
- Price, L James. Handbook of Organizational Measurement. Department of Sociology, University of Iowa, Iowa City, USA-*International Journal of Manpower*. Vol 18 no 4/5/6. Pp 305-558.
- 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*
- Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasional*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Septianto, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Pataya Raya Semarang. *Skripsi Universitas Diponegoro*

- Septyawati, Nise. 2008. Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surodilogo, Leonardus Bintoro. 2010. Analisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang. *Skripsi Universitas Diponegoro*.
- Triyanto, Agus dan The Elisabeth. 2009. *Organizational Citizenship Behavior* dan Pengaruhnya terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, vol 8, No. 2, Mei 2009.pdf*.
- Tsai, Ming-Ten, Chung-Lin Tsai, dan Yi-Chou Wang, 2011, A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitment : A case study of the Banking Industry in Taiwan. *African Journal of Business Management Vol. 5(13), pp. 5319-5329, 4 July, 2011*.
- Turner Et Al. 2004. An Improved Job Dimension To Measure Job Satisfaction In Sales Reps. *Journal of Academy of Business I maret 2004*.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2009. *Structural Equation Modeling*, Buku Aplikasi Statistik Seri 2. Penerbit Salemba Infotek. Jakarta

www.sucofindo.co.id