

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PELITA INDONESIA PEKANBARU COLLEGE

Intan Purnama¹, Nyoto², dan Asmara Hendra Komara³

^{1,2&3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Email: intanpurnama213@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of leadership style, work motivation, work environment on job satisfaction and employee organizational commitment in Pelita Indonesia Pekanbaru College. Data collection technique are interview, questionnaire, and employee data. The population in this research are the employees at Pelita Indonesia Pekanbaru College, the samples by using sampling saturated method, the number of 65 people. Analysis using Structural Equation Modeling (SEM). Results showed the leadership style have not significant impact on job satisfaction, leadership style have not significant impact on employee organizational commitment, work motivation have not significant impact on job satisfaction, work motivation have not significant impact on employee organizational commitment, work environment have significant impact on job satisfaction, work environment have not significant impact on employee organizational commitment, job satisfaction have not significant impact on employee organizational commitment.

Keywords : *leadership style, work motivation, work environment, job satisfaction, employee organizational commitment.*

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PERGURUAN TINGGI PELITA INDONESIA PEKANBARU

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. Teknik mengumpulkan data adalah wawancara, penyebaran angket, dan data karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, pemilihan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki aset untuk beroperasi, baik itu untuk pembiayaan maupun untuk berinvestasi. Tanpa adanya aset perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan dapat beroperasi dengan lancar karena aset itulah yang digunakan perusahaan untuk beroperasi. Aset tidak hanya dalam bentuk kas/uang tunai, investasi jangka pendek, piutang usaha, persediaan dan lain sebagainya yang biasa disebut dengan aset lancar. Aset juga tidak hanya dalam bentuk tanah, bangunan, mesin, kendaraan, dan lain sebagainya yang biasa disebut dengan aset tetap. Namun aset juga dapat berupa sumber daya manusia (SDM) yang tidak kalah pentingnya perannya dalam mensukseskan kegiatan dari perusahaan.

Karyawan adalah manusia, menganggap/memperlakukan karyawan hanya sebagai sumber daya yang dapat diambil keuntungan darinya dalam suatu waktu tanpa melihat/menilai faktor lain yang ada didalamnya, bukanlah suatu kebijakan yang tepat. Manusia adalah satuan wujud kehidupan yang kompleks, unik, berbedabeda, namun bukan hal yang mustahil untuk dapat menyenangkan/memperlakukannya dengan baik agar ia bisa bekerja dengan baik. Karyawan akan mampu memajukan perusahaan, akan menjadi orang terdepan bagi perusahaan, jika mereka sudah diperlakukan sebagai manusia yang utuh, bahagia sebagai bagian dari perusahaan, dan nyaman berada di dalam perusahaan tersebut. Mereka akan menjadikan perusahaan sebagai rumah kedua bagi mereka, yang siap untuk mereka pertahankan dan siap untuk mereka unggulkan selama proses tumbuh kembang perusahaan.

Sama halnya dengan Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, yang merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh Perguruan Tinggi terhadap karyawan, sebab karyawan penting bagi Perguruan Tinggi untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang ada, maju atau tidaknya Perguruan Tinggi tergantung pada kompetensi karyawan. Hal tersebut berarti berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pentingnya kepuasan kerja sebab semakin baik kepuasan kerja karyawan dalam berorganisasi maka akan semakin baik komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Adapun data yang menjadi gambaran umum dari latar belakang masalah ini sebagai berikut:

Tabel 1. Masa Kerja Karyawan Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 Tahun	23	35.38%
2	6-10 Tahun	15	23.08%
3	11-15 Tahun	6	9.23%
4	16-20 Tahun	8	12.31%
5	>21Tahun	13	20.00%
	Total	65	100.00%

Sumber : Data Karyawan Yayasan Pelita Indonesia Pekanbaru, 2018

Dari data di atas, terlihat bahwa karyawan yang mempunyai masa kerjatertinggi adalah karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun, dan karyawan yang mempunyai masa kerja terendah adalah karyawan dengan masa kerja 11-15 tahun. Sebab masa kerja diatas 21 tahun mempunyai frekuensi yang lebih banyak dibanding dengan masa kerja 11-15 tahun, maka hal ini menjadi fenomena bahwa karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru mempunyai komitmen yang baik terhadap Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan, diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerjamempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawandi Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dibuat tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerjamempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawandi Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu bagi Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu pertimbangan yang dapat dijadikan referensi untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Sedangkan Bagi akademisi dan peneliti, dapat memberikan kontribusi pemikiran, referensi penelitian-penelitian yang sejenis untuk pengembangan literatur secara empiris mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemimpin

Menurut Hasibuan (2011:157), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kartono (2010:18), mendefinisikan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Dan menurut Robbins dalam Paikias (2008:24), pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dalam pencapaian tujuan.

Kepemimpinan

Menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard dalam Hayati (2017:76), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Yukl dalam Lukiyanto (2016:27), mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama. Dan menurut Fahmi dalam Sariadi (2013), kepemimpinan adalah proses mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Adiwilaga (2018:65), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan oleh pemimpin dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti dipersepsikan pemimpin itu sendiri. Suminar, Mukzam dan Ruhana (2015), gaya kepemimpinan merupakan ciri atau tipe perilaku yang digambarkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan merupakan faktor yang tidak bisa dipisahkan dari seorang pemimpin. Hakim dan Yahya (2014), mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Bila pada kepemimpinan adalah proses mempengaruhinya, maka pada gaya kepemimpinan ini adalah perilakunya.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Saleh (2016:71), indikator gaya kepemimpinan adalah gaya instruktif, gaya partisipatif, gaya delegatif, dan gaya konsultatif.

Motivasi

Menurut Robbins dalam Noor (2016:72), motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Duha (2016:186), mendefinisikan motivasi adalah hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut. Dan menurut Winardi dalam Suryawan dan Andrew (2013), motivasi adalah kekuatan potensial yang terdapat pada diri tiap individu yang dapat dikembangkan sendiri atau dari kekuatan di luar diri individu tersebut yang bermula dari imbalan finansial atau non finansial yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal yang berasal dari dalam dan/atau dari luar diri individu yang membuat individu tersebut tergerak melakukan suatu hal atau mencapai suatu tujuan.

Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Wijono(2012:28), indikator motivasi adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kasih sayang, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri/perwujudan diri.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:51), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.Sedarmayanti dalam Novianto dan Yuniati (2015), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.Dan menurut Nitisemito dalam Yulianti (2008), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:52-57), indikator lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan lingkungan psikis.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Fattah (2017:63), kepuasan kerja menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.Afandi (2016:58), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.Danmenurut Tangkilisan (2005:164), kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Fattah (2017:68), indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Moi (2017), komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.Ronald E. Riggio dalam Poniman dan Hadiyat (2015:311), mendefinisikan komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi di mana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka.Sedangkan Robbins & Judges dalam Tania & Sutanto (2013), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keputusan seorang individu untuk tetap bertahan di dalam organisasinya atau tidak.

Indikator Komitmen Organisasi

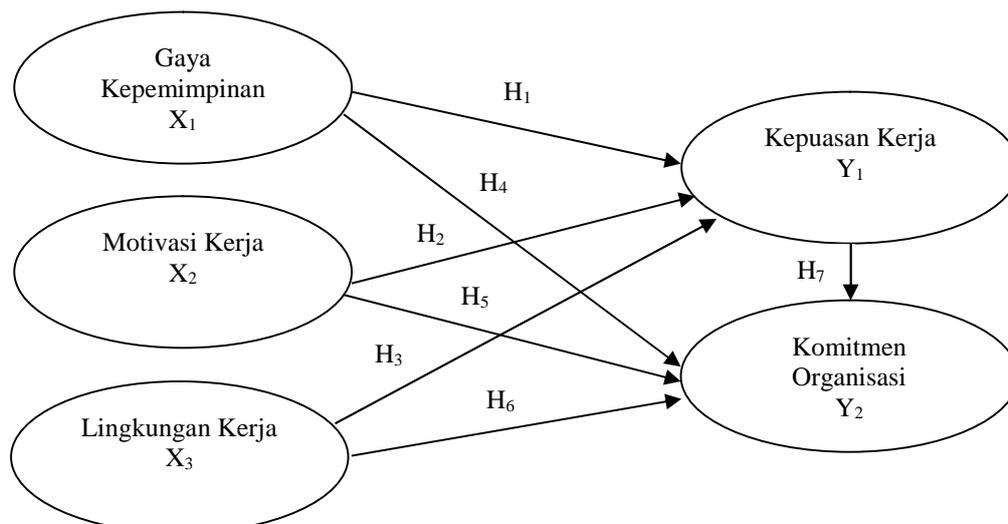
Menurut Meyer dan Allen dalam Busro (2018:83), indikator komitmen organisasi adalah komponen afektif, komponen kontinu, dan komponen normatif.

Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dipakai dalam penelitian ini yaitu : 1) Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2017), meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan observasi, wawancara, dan angket penelitian.Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan yang bekerja di Cinemaxx Lippo Plaza Manado.Teknik analisis data menggunakan program SPSS 23, dengan analisis regresi linier berganda.Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.2) Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun, Tri Bangkit Sutrisno (2016), meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) kota Probolinggo. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner dan dokumen dari objek penelitian.Sampel dalam

penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai yang bekerja di BLH Probolinggo. Teknik analisis data menggunakan program SPSS 22, dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BLH Probolinggo, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BLH Probolinggo. 3) Rudi Setiawan, Etty Puji Lestari (2016), meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di BPS Provinsi Bengkulu. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 pegawai yang bekerja di BPS Provinsi Bengkulu. Teknik analisis data menggunakan program AMOS 21, dengan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa data penelitian komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai yang diperoleh tidak dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan teoritis, motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai BPS Provinsi Bengkulu, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai BPS Provinsi Bengkulu, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai BPS Provinsi Bengkulu, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Bengkulu, data penelitian komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai yang diperoleh tidak dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan teoritis, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Bengkulu, budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Bengkulu, motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Bengkulu. 4) Muhammad Iqbal Zainal Abidin, Yonathan Pangtulan, Siti Maria (2016), meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan angket penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 152 orang perawat yang bekerja di Rumah Sakit SMC Samarinda. Teknik analisis data menggunakan program IBM SPSS 20, dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap komitmen organisasi. 5) Nina Zahra (2015), meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui aspek kepuasan kerja karyawan dan kepercayaan pada sektor perbankan. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 201 orang karyawan bank yang ada di Jakarta, yaitu Bank Mandiri, Bank Negara Indonesia, Bank Jabar, Bank Bukopin, dan Bank Central Asia. Teknik analisis data menggunakan program AMOS versi 6, dengan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepercayaan karyawan, terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan, terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja karyawan terhadap kepercayaan, terdapat pengaruh positif antara kepercayaan terhadap komitmen organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun perumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru (Intan Purnama, Nyoto, dan Asmara Hendra Komara)

- H₂ : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.
- H₃ : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.
- H₄ : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.
- H₅ : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.
- H₆ : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.
- H₇ : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 78-88 Pekanbaru. Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2018.

Populasi dan Sampel

Jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru ini adalah 65 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu suatu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini berarti jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 responden.

Jenis dan Sumber Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah wawancara dan penyebaran angket. Adapun data sekunder di dalam penelitian ini adalah data karyawan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X₁)	Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan oleh pemimpin dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti dipersepsikan pemimpin itu sendiri. (Hersey dan Blanchard dalam Adiwilaga, 2018:65)	1. Gaya Instruktif 2. Gaya Partisipatif 3. Gaya Delegatif 4. Gaya Konsultatif (Hersey dan Blanchard dalam Saleh:71)	Interval
Motivasi (X₂)	Motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. (Robbins dalam Noor, 2016:72)	1. Kebutuhan Fisiologi 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial dan Kasih sayang 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri/perwujudan diri (Maslow dalam Wijono, 2012:28)	Interval
Lingkungan Kerja (X₃)	Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. (Afandi, 2016:51)	1. Lingkungan Fisik 2. Lingkungan Psikis (Afandi, 2016:52-57)	Interval
Kepuasan Kerja (Y₁)	Kepuasan kerja adalah hal yang menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kompensasi 3. Kesempatan Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja	Interval

	(Robbins dan Judge dalam Fattah, 2017:63)	Fattah (2017:68)	
Komitmen Organisasi (Y₂)	Komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. (Allen dan Meyer dalam Moi,2017)	1. Komponen Afektif 2. Komponen Kontinu 3. Komponen Normatif Meyer dan Allen dalam Busro (2018:83)	Interval

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. Analisis karakteristik responden terdiri dari unit kerja, tingkat pendidikan, masa kerja, usia, dan jenis kelamin. Analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

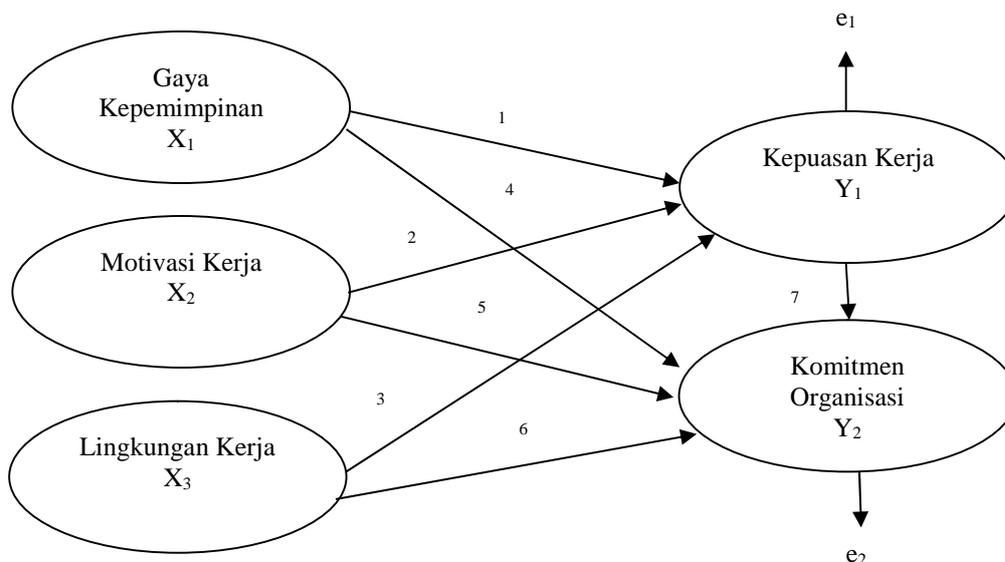
Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau angket. Angket dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari angket tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Ukuran akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan *corrected item total correlation*. Angket dikatakan bagus dan valid jika nilai *corrected item total correlation* > 0,30 (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas merupakan uji angket yang dilakukan dengan maksud mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Batas uji *cronbach alpha* adalah 0,70 (Ghozali, 2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji angket yang dilakukan dengan maksud mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Batas uji *cronbach alpha* adalah 0,70 (Ghozali, 2016).

Analisis Persamaan Struktural



Gambar 2. Diagram Jalur

Dari diagram path pada Gambar 2 bisa diterjemahkan dalam bentuk fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1 + e_2$$

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru (Intan Purnama, Nyoto, dan Asmara Hendra Komara)

Dimana :

- Y₁ : kepuasan kerja
- Y₂ : komitmen organisasi
- X₁ : gaya kepemimpinan
- X₂ : motivasi
- X₃ : lingkungan kerja
- β_{1...7} : koefisien standardized
- e_{1...e2} : error term

Menguji Asumsi Dalam Structural Equation Modeling

Asumsi-asumsi yang berkaitan dengan pendugaan parameter dan pengujian hipotesis didalam SEM (Ghozali, 2017) adalah: (1) Jumlah sampel harus besar (*asymptotic*). (2) Distribusi observe variabel multivariate normal (variabel yang bisa diukur). (3) Model yang dihipotesiskan harus valid. (4) Skala pengukuran menggunakan interval.

Menguji Goodness of Fit

Pengujian model SEM adalah pengujian model struktural dan model pengukuran secara terintegrasi yang merupakan keseluruhan dari model. Model yang bisa dikatakan baik (*fit*) adalah jika model yang secara konseptual maupun teoritis didukung dengan data empirik. Uji *goodness of fit* digunakan untuk *path analysis* yang menggunakan ukuran sebagai berikut :

Tabel 3. Tabel Goodness of Fit Indices

No	Goodness of Fit Index	Cut off Value
1	Chi-Square <i>Signifikan Probability</i>	Diharapkan kecil 0.05
2	GFI	0.90
3	AGFI	0.90
4	TLI	0.90
5	CFI	0.90
6	NFI	0.90
7	IFI	0.90
	RMSEA	0.05 - 0.08

Sumber : (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998)

Measurement Model Fit

Pendekatan untuk menilai *measurement model* adalah mengukur *composite reliability* dan *variance extracted* untuk setiap konstruk. Reliability adalah ukuran *internal consistency* indikator suatu konstruk. Hasil reliability yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indikator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Tingkat reliability yang diterima secara umum adalah > 0.70 sedangkan reliability < 0.70 diterima untuk penelitian bersifat eksploratori (Ghozali, 2017).

Variance extracted merupakan ukuran validitas. Validitas adalah ukuran sampai sejauh mana semua indikator secara akurat mengukur apa yang hendak diukur. Angka yang direkomendasikan untuk *variance extracted* adalah > 0.50 (Ghozali, 2017).

Rumus *construct reliability* dan *variance extracted* adalah sebagai berikut :

$$C R_t = \frac{(\sum S L)^2}{(\sum S L)^2 + \sum \epsilon}$$

$$V E r_i = \frac{\sum S L^2}{\sum S L^2 + \sum \epsilon}$$

Proses Pengolahan Data dan Uji Hipotesis

Langkah berikutnya adalah melakukan proses pengolahan data dengan menggunakan SPSS 21 dan AMOS 21. Hasil yang diperoleh bisa langsung dilakukan untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru adalah sebuah lembaga pendidikan yang dibentuk oleh Yayasan Pendidikan Pelita Indonesia Pekanbaru. Berikut sejarah perkembangan Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru:

Tabel 4. Sejarah Perkembangan Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru

No	Tahun	Keterangan
1	1990	Berdirinya Program Kursus Komputer 1 Tahun Stephen Komputer Pekanbaru
2	1999	Berdirinya Akademi Akuntansi Pelita Indonesia (AAPI)
3	2003	Berdirinya Sekolah Tinggi Ilmu Komputer (STIKOM) Pelita Indonesia
4	2007	Perubahan status Akademi Akuntansi Pelita Indonesia menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pelita Indonesia

Analisis Deskriptif

Analisis Karakteristik Responden

Gambaran umum responden di dalam penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik responden yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. Gambaran umum responden tersebut adalah sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Karakteristik responden berdasarkan unit kerja yang paling banyak di dalam penelitian ini adalah unit kerja responden STIE dengan frekuensi sebesar 24 responden atau 46,15%. Sedangkan unit kerja responden yang paling sedikit di dalam penelitian ini adalah unit kerja responden STEPHEN yaitu dengan frekuensi sebesar 4 responden atau 7,69%. Maka dapat disimpulkan bahwa unit kerja responden yang paling dominan di dalam penelitian ini adalah unit kerja responden STIE Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak di dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan responden S2 yaitu dengan frekuensi sebesar 22 responden atau 42,31%. Sedangkan tingkat pendidikan responden yang paling sedikit di dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan responden SLTA yaitu dengan frekuensi sebesar 4 responden atau 7,69%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling dominan di dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan responden S2 yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang paling banyak di dalam penelitian ini adalah masa kerja responden 1-5 tahun yaitu dengan frekuensi sebesar 20 responden atau 38,46%. Sedangkan masa kerja responden yang paling sedikit di dalam penelitian ini adalah masa kerja responden 11-15 tahun yaitu dengan frekuensi sebesar 6 responden atau 11,54%. Maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja responden yang paling dominan di dalam penelitian ini adalah masa kerja responden 1-5 tahun yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang paling banyak di dalam penelitian ini adalah usia responden 32-41 tahun yaitu dengan frekuensi sebesar 19 responden atau 36,54%. Sedangkan usia responden yang paling sedikit di dalam penelitian ini adalah usia responden >52 tahun yaitu dengan frekuensi sebesar 3 responden atau 5,77%. Maka dapat disimpulkan bahwa usia responden yang paling dominan di dalam penelitian ini adalah usia responden 32-41 tahun yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak di dalam penelitian ini adalah jenis kelamin responden laki-laki yaitu dengan frekuensi sebesar 27 responden atau 51,92%. Sedangkan jenis kelamin responden yang paling sedikit di dalam penelitian ini adalah jenis kelamin responden wanita yaitu dengan frekuensi sebesar 25 responden atau 48,08%. Maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan di dalam penelitian ini adalah jenis kelamin responden laki-laki yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel

Analisis tanggapan responden di dalam penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang ada di dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis tanggapan responden di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru secara rata-rata adalah setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru dianggap sudah baik sesuai dengan persepsi masing-masing responden.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru secara rata-rata adalah setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru dianggap sudah baik sesuai dengan persepsi masing-masing responden.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru secara rata-rata adalah setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru dianggap sudah baik sesuai dengan persepsi masing-masing responden.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru secara rata-rata adalah setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru dianggap sudah baik sesuai dengan persepsi masing-masing responden.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru secara rata-rata adalah setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru dianggap sudah baik sesuai dengan persepsi masing-masing responden.

Uji Angket**Uji Validitas Data Variabel Gaya Kepemimpinan**

Dari 28 pernyataan angket yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 dan terdapat 7 pernyataan angket yang tidak valid sehingga tidak digunakan di dalam penelitian ini. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini berarti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Uji Validitas Data Variabel Motivasi Kerja

Dari 40 pernyataan angket yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi kerja, mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 dan terdapat 4 pernyataan angket yang tidak valid sehingga tidak digunakan di dalam penelitian ini. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini berarti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Uji Validitas Data Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Dari 27 pernyataan angket yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur variabel lingkungan kerja, mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 dan terdapat 2 pernyataan angket yang tidak valid sehingga tidak digunakan di dalam penelitian ini. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini berarti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Uji Validitas Data Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

Dari 38 pernyataan angket yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kepuasan kerja, mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 dan terdapat 5 pernyataan angket yang tidak valid sehingga tidak digunakan di dalam penelitian ini. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan

yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini berarti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Uji Validitas Data Mengenai Variabel Komitmen Organisasi

Dari 18 pernyataan angket yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur variabel komitmen organisasi, mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 dan terdapat 1 pernyataan angket yang tidak valid sehingga tidak digunakan di dalam penelitian ini. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini berarti bahwa penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Uji Reliabilitas Data

Tabel 5. Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,877	0,70	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,939	0,70	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0,891	0,70	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y_1)	0,935	0,70	Reliabel
5	Komitmen Organisasi (Y_2)	0,883	0,70	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan di dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan di dalam penelitian ini mempunyai nilai yang handal atau reliabel. Dengan demikian uji angket di dalam penelitian ini untuk menguji kehandalan pada suatu variabel tidak ditemukan masalah, sehingga dapat dilakukan tahap pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Nilai *critical ratio* (c.r) dari multivariate yaitu sebesar 2,556 berada diantara $\pm 2,58$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal secara multivariate. Hasil uji ini mengartikan juga bahwa asumsi statistik parametrik sudah terpenuhi, sehingga dapat dilakukan uji hipotesis di dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model

Tabel 6. Uji Goodness Of Fit Indices

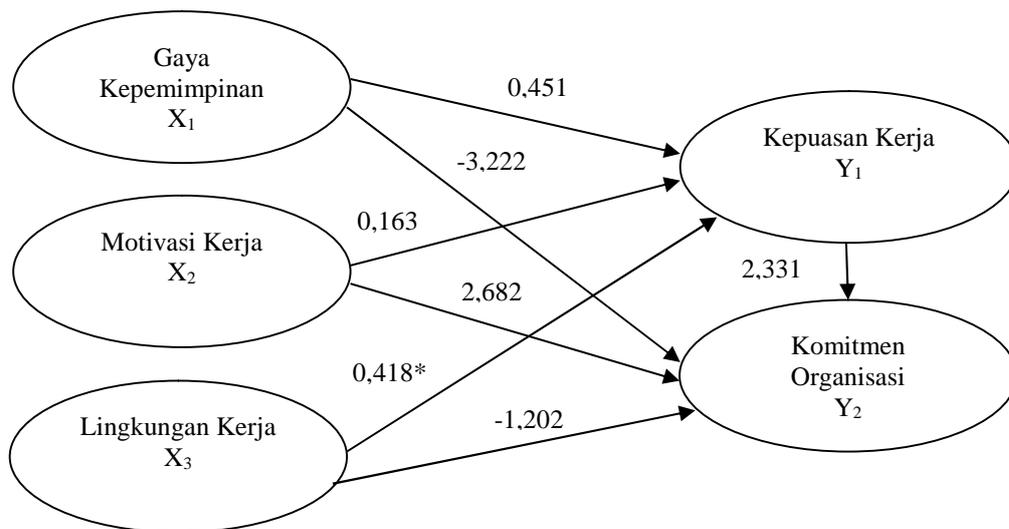
No	Goodness of Fit Index	Cut off Value (Nilai Batas)	Hasil Uji	Kesimpulan
1	Chi-Square Signifikan Probability	Diharapkan kecil 0,05	91,962 0,066	Good Fit
2	GFI	0,90	0,819	Marginal Fit
3	AGFI	0,90	0,702	Marginal Fit
4	TLI	0,90	0,956	Good Fit
5	CFI	0,90	0,970	Good Fit
6	NFI	0,90	0,874	Marginal Fit
7	IFI	0,90	0,971	Good Fit
8	RMSEA	0,05 – 0,08	0,071	Good Fit

Sumber : Data Olahan AMOS versi 21, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan Uji *Goodness Of Fit Indices* yang telah dilakukan mempunyai hasil yang *fit* model. Sehingga asumsi uji kelayakan model yang digunakan di dalam penelitian ini dapat diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru (Intan Purnama, Nyoto, dan Asmara Hendra Komara)

Persamaan Struktural



Gambar 3. Persamaan Struktur Model

Berdasarkan hasil uji *Standardized Regression Weights* dalam melihat hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, olahan data memperoleh hasil *Standardized Regression Weights* yang dapat dibuat suatu hubungan atau persamaan model, yaitu sebagai berikut :

Struktur Persamaan I

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y_{\text{Kepuasan Kerja}} = 0,451 * \text{Gaya Kepemimpinan} + 0,163 * \text{Motivasi Kerja} + 0,418 * \text{Lingkungan Kerja}$$

Struktur Persamaan II

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1$$

$$Y_{\text{Komitmen Organisasi}} = -3,222 * \text{Gaya Kepemimpinan} + 2,682 * \text{Motivasi Kerja} - 1,202 * \text{Lingkungan Kerja} + 2,331 * \text{Kepuasan Kerja}$$

Persamaan struktur model di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,451. Apabila gaya kepemimpinan meningkat dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,451. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,163. Apabila motivasi kerja meningkat dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,163. Semakin baik motivasi kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,418. Apabila lingkungan kerja meningkat dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,418. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan negatif terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 3,222. Apabila gaya kepemimpinan meningkat dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan sebesar 3,222. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 2,682. Apabila motivasi kerja meningkat dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebesar 2,682. Semakin baik motivasi kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan negatif terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 1,202. Apabila lingkungan kerja meningkat dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan sebesar 1,202. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 2,331. Apabila kepuasan kerja meningkat dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebesar 2,331. Semakin baik kepuasan kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Uji Hipotesis

No	Variabel Eksogen	Variabel Endogen	CR	P-Value	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	1,069	0,285	Tidak Signifikan
2	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	0,285	0,776	Tidak Signifikan
3	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	1,608	0,100*	Signifikan
4	Gaya Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	-1,023	0,306	Tidak Signifikan
5	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi	0,978	0,328	Tidak Signifikan
6	Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	-0,634	0,526	Tidak Signifikan
7	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	0,797	0,425	Tidak Signifikan

catatan : Jika alpha 0,01***, 0,05**, 0,10*

Sumber : Data Olahan AMOS versi 21, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis di atas, dapat di buat penjelasan sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,285 atau lebih besar dari nilai alpha. Karena tingkat *p-value* lebih besar dari alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti H_1 ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,776 atau lebih besar dari nilai alpha. Karena tingkat *p-value* lebih besar dari alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti H_2 ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,100* atau sama dengan nilai alpha. Karena tingkat *p-value* sama dengan nilai alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti H_3 diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,306 atau lebih besar dari nilai alpha. Karena tingkat *p-value* lebih besar dari alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti H_4 ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,328 atau lebih besar dari nilai alpha. Karena tingkat *p-value* lebih besar dari alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti H_5 ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru (Intan Purnama, Nyoto, dan Asmara Hendra Komara)

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,526 atau lebih besar dari nilai alpha. Karena tingkat *p-value* lebih besar dari alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti H_6 ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,425 atau lebih besar dari nilai alpha. Karena tingkat *p-value* lebih besar dari alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti H_7 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, secara rata-rata responden mempunyai tanggapan yang setuju terhadap gaya kepemimpinan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru dianggap sudah baik sesuai dengan persepsi masing-masing responden. Sedangkan berdasarkan hasil *path analysis* gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi hasil uji hipotesis menunjukkan gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa baik atau tidaknya gaya kepemimpinan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru tidak berdampak pada kenaikan maupun penurunan kepuasan kerja karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap motivasi kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, secara rata-rata responden mempunyai tanggapan yang setuju terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru dianggap sudah baik sesuai dengan persepsi masing-masing responden. Sedangkan berdasarkan hasil *path analysis* motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi hasil uji hipotesis menunjukkan motivasi kerja karyawan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa baik atau tidaknya motivasi kerja karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru tidak berdampak pada kenaikan maupun penurunan kepuasan kerja karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap lingkungan kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, secara rata-rata responden mempunyai tanggapan yang setuju terhadap lingkungan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru dianggap sudah baik sesuai dengan persepsi masing-masing responden. Sedangkan berdasarkan hasil *path analysis* lingkungan kerja karyawan mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan juga bahwa lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, semakin baik atau tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru

Berdasarkan hasil *path analysis* gaya kepemimpinan mempunyai hubungan negatif terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik justru dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. Hasil uji hipotesis menunjukkan juga bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa baik atau tidaknya gaya kepemimpinan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru tidak berdampak pada

kenaikan maupun penurunan komitmen organisasi karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru

Berdasarkan hasil *path analysis* motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. Namun hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa baik atau tidaknya motivasi kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, tidak berdampak pada kenaikan maupun penurunan komitmen organisasi karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru

Berdasarkan hasil *path analysis* lingkungan kerja karyawan mempunyai hubungan negatif terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik justru dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. Hasil uji hipotesis menunjukkan juga bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa baik atau tidaknya lingkungan kerja yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru tidak berdampak pada kenaikan maupun penurunan komitmen organisasi karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, secara rata-rata responden mempunyai tanggapan yang setuju terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru dianggap sudah baik sesuai dengan persepsi masing-masing responden. Hasil *path analysis* menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. Sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa baik atau tidaknya kepuasan kerja karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, tidak berdampak pada kenaikan maupun penurunan komitmen organisasi karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, (3) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (4) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, (5) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (6) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, (7) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

Berdasarkan kesimpulan maka dapat dibuat saran dalam penelitian ini yaitu (1) Bagi Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru, berdasarkan hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini, dan telah terbukti hanya satu yang diterima, maka dapat disarankan kepada pihak Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru untuk dapat memberikan perhatian lebih khususnya terhadap gaya kepemimpinan, motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan yang ada di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. (2) Bagi akademisi dan peneliti, memperbanyak sumber bacaan terkait penelitian-penelitian yang sejenis untuk mengembangkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, Muhammad Iqbal Zainal., Yonathan Pangtulan., dan Siti Maria. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol.13.
- Adiwilaga, Rendy. 2018. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia (Edisi 1)*. Cetakan ke I. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru (Intan Purnama, Nyoto, dan Asmara Hendra Komara)

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research (Edisi 1)*. Cetakan ke I. Yogyakarta : Deepublish.
- Busro, Muhammad. 2018. *TEORI-TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA(Edisi 1)*. Cetakan ke I. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi (Edisi 1)*. Cetakan ke I. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Fattah, A Hussein. 2017. *KEPUASAN KERJA & KINERJA PEGAWAI : Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Cetakan ke I. Yogyakarta : Elmaterra.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.Cetakan ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F.J., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th edition, Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hakim, Rahman, Arif. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta*. Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Hayati, Sri. 2017. *MANAJEMEN UMUM & SUMBER DAYA MANUSIA: Bank Perkreditan Rakyat dan Lembaga Keuangan Mikro (Edisi 1)*. Yogyakarta: ANDI.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lukiyanto, Kukuh. 2016. *Mandor: Model Kepemimpinan Tradisional Jawa pada Proyek Konstruksi Era Modern*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moi, Beni. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Sugih Alamanugroho Gunungkidul, D.I. Yogyakarta*.Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta.
- Noor, Juliansyah. 2016. *METODOLOGI PENELITIAN: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi 1)*. Cetakan ke VII. Jakarta: KENCANA.
- Novianto, Dwi., dan Tri Yuniati. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna*.Surabaya : Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.4, No.6, Juni 2015.
- Pairikas, Johana. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tenau Kupang*.Tugas Akhir Program Magister. Program Pascasarjana Universitas Terbuka : Jakarta.
- Poniman, Farid., dan Yayan Hadiyat. 2015. *MANAJEMEN HR STIFIn : Mendongkrak Produktivitas*. Cetakan ke I. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sariadi, Sarly. 2013. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado*. Manado: Jurnal EMBA. Vol.1 No.4: 31-39.
- Setiawan, Rudi., ETTY Puji Lestari. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.12, No.2, September 2016, Hal.169-184.
- Suminar, Cahyo, Ari. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.26 No.2.
- Suryawan, Ian Nurpatria., dan Richard Andrew. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen. Vol. 13, No.1, April 2013.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005.*Manajemen Publik (Edisi 1)*. Cetakan ke I. Jakarta : PT Grasindo.
- Tania, Anastasia., dan Eddy M. Sutanto. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT DAI KNIFE di Surabaya*.Surabaya : Jurnal AGORA. Vol.1, No.3.
- Tyas, Yayuk, Indah Wahyuning., Ngatimun., Tri Bangkit Sutrisno. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo*. Prosiding Seminar Nasional.ISBN 978-602-60569-2-4.
- Wijono, Sutarto. 2012. *PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Cetakan ke I. Jakarta: KENCANA.
- Wuwungan, Ronna, Yulia., Rita N. Taroreh., Yantje Uhing. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado*. Jurnal EMBA. Vol.5, No.2, Juni 2017, Hal.298-307.
- Yulianti, Eli. 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.Skripsi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma : Yogyakarta.
- Zahra, Nina., 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepercayaan pada Sektor Perbankan*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol.8, No.1.

