

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL DENGAN PENGUJIAN BIVARIATE  
PROBIT MODEL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN LSD FURNITURE SEMARANG**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Magister Sains Manajemen  
Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang**



**Oleh:**

**Hansen Santoso (07.90.0021)**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2009**

|   |   |
|---|---|
|  | <b>PERPUSTAKAAN</b><br>Universitas Katolik Soegijapranata |
| No. Inv.  | 077/52/MSI/C.1  |
| Tanggal   | 19 Januari 2015   |
| Paraf   | <i>Jlm</i>  |

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Hansen Santoso  
N I M : 04.90.0021  
Program Studi : Pasca Sarjana MSi Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dengan judul : Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Pengujian Bivariate Probit Model serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan LSD Furniture.

Menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan / atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia menerima sanksi dari Program Pasca Sarjana Magister Sains Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Semarang, Juni 2009

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular stamp. The stamp contains the number '6000' and some illegible text. The signature is written in a cursive style.

Hansen Santoso

## HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

NAMA : Hansen Santoso

NIM : 07.90.0021

Program Studi : Program Pascasarjana MSi Manajemen

Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

JUDUL TESIS :

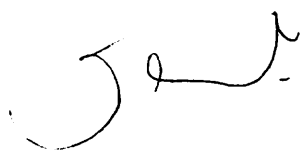
“Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Pengujian Bivariate Probit Model serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan LSD Furniture Semarang“

Semarang, 25 Juni 2009

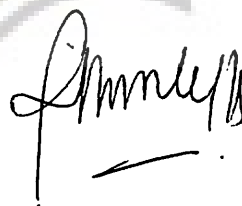
Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dr. Rustina Untari



Dra. B. Irmawati, MSi



# UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

## PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN

Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Semarang , 50234 Telp. 8316142 – 8441555 (Hunting) pesawat 201 - 202  
Fax. 8415429-8445265 Http:// [www.unika.ac.id](http://www.unika.ac.id) E-Mail : [pasca@unika.ac.id](mailto:pasca@unika.ac.id) Po.Box 8033/SM  
Badan Hukum : Yayasan Sandjojo

### HALAMAN PENGESAHAN TESIS

JUDUL TESIS : Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Pengujian Bivariate Probit Model Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan LSD Furniture Semarang

NAMA : Hansen Santoso  
NIM : 07.90.0021  
Program Studi : Program Pascasarjana Manajemen  
Bidang Konsentrasi : MSDM

Telah diterima dan diuji dalam Seminar Tesis pada :

Hari : Jumat  
Tanggal : 10 Juli 2009  
Hasil Penilaian : A  
Predikat Kelulusan : Istimewa

Yang bertanda tangan dibawah ini :

**Koordinator Penguji,**

(Thomas Budi Santoso, Ed.D)

**Anggota Penguji,**

(Rudi Elyadi, SE., MM)

**Pembimbing I,**

(Dr. Rustina Untari)

**Pembimbing II,**

(Dra. B. Irmawati, M.Si)

**Mengetahui**  
**Ketua Program Pascasarjana Manajemen**

(Dr. Rustina Untari)

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*'Remember that happiness doesn't depend on who you are and what you have.*

*It depends on what you think.'*

*(Gautama Buddha)*

*'It's not about changing the world..*

*It's about doing our best to leave the world the way it is..*

*It's about respecting the will of others, and believing in our own...'*

*(Hansen Santoso)*

*'Our world is created by our own perception.'*

*(Hansen Santoso)*

*'Our happiness isn't other people's responsibilities.*

*It is my responsibility to make my self feel happy'*

*(Hansen Santoso)*

*'Semua akan indah pada waktunya.. All we need is patience and believe..'*

*(Hansen Santoso)*

Tesis ini Kupersembahkan Kepada :

All of My Family ....

## **KATA PENGANTAR**

Pada kesempatan yang berbagai ini, penulis ingin menghaturkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan anugerah-Nya yang besarlah, penulis akhirnya dapat dengan baik menyelesaikan skripsi yang berjudul: “HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN PENGUJIAN BIVARIATE PROBIT MODEL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LSD FURNITURE SEMARANG”.

Penyusunan tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program pasca sarjana ( S2 ) Magister Sains Manajemen pada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Dalam menyelesaikan tesis ini tidak sedikit hambatan yang dialami oleh penulis, oleh sebab itu dukungan dari berbagai pihak sangat dibutuhkan. Maka pada kesempatan ini pulalah penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Ibu Dr. Rustina Untari, selaku Ketua Jurusan Program Pascasarjana Manajemen dan dosen pembimbing utama, yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membantu proses penyelesaian tesis ini.
2. Ibu Dra. B. Irmawati, MSi., selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan dan bantuan yang teramat besar kepada penulis selama penyusunan tesis ini.
3. Bp. Rudi Elyadi, SE, MM dan Bp. Thomas Budi Santoso, Ed.d, selaku dosen pasca sarjana konsentrasi bidang MSDM yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis baik dalam tesis maupun selama penulis menempuh studi pada program pasca sarjana ini.
4. Bapak/Ibu dosen program pasca sarjana Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, yang telah banyak memberikan bekal ilmu

pengetahuan beserta staf administrasi yang ikut membantu kelancaran penulisan tesis ini.

5. Teman-temanku selama program MSI pasca sarjana : Bruder Samsari, Bp Supriyanto, Bp Adi Nugroho, Bp Panunjang Waruwu, Herny, Eilien Wibowo, Luh Suastiti dan Yulia.
6. Ayah dan Ibu tercinta dan kakak saya, Wiesye Suhartomo Santoso yang telah memberikan dorongan dan dukungan selama penulis menempuh studi pada program pasca sarjana ini.
7. Kakak ipar saya, Troy Soewittono Rahardjo, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis melakukan studi di perusahaan LSD Furniture.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga tersusunnya skripsi ini.

Seperti kata pepatah "Tak ada gading yang tak retak", begitu pula dengan tesis ini dimana dalam penyusunannya masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu peneliti senantiasa membuka diri terhadap kritik dan saran yang membangun. Semoga tesis ini dapat berguna bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Semarang, Juni 2009

Hansen Santoso

## ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya bagi kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Kepuasan kerja serta komitmen organisasional karyawan memberikan pengaruh terkait dengan bagaimana organisasi dapat mencapai tujuannya yaitu melalui kinerja karyawan yang dimilikinya. Riset hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan riset yang menjadi perhatian banyak peneliti namun hingga saat ini tidak pernah didapatkan konsistensi hasil penelitian. Secara singkat, selama ini terdapat empat golongan pandangan tentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional yaitu (1) kepuasan kerja sebagai anteseden dari komitmen organisasional, (2) komitmen organisasional sebagai anteseden dari kepuasan kerja, (3) terdapat hubungan resiprokal antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional, dan (4) tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Namun dengan menggunakan *bivariate probit model* maka dapat dilakukan analisis lain terhadap hubungan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja yaitu keduanya muncul secara bersamaan karena variabel lain. Analoginya yaitu jika dalam satu kamar terdapat air dalam gelas serta balon udara dan jika suhu udara kamar naik, maka suhu air dalam gelas akan meningkat dan udara dalam balon tersebut akan memuai pula. Walaupun suhu air dalam gelas dan udara dalam balon seolah-olah memiliki hubungan tetapi sebenarnya terdapat determinan lain yang memberikan pengaruh terhadap balon dan gelas tersebut sehingga hubungan antara suhu air dalam gelas dan udara dalam balon bersifat semu. Penelitian ini merupakan replikasi konstruktif dari Rayton (2006) dan sepanjang pengetahuan penulis, ini merupakan penelitian pertama di Indonesia yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan mengaplikasikan *bivariate probit model*. Penelitian ini berbeda dengan Rayton (2006) dengan menguji baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja.

Obyek penelitian ini adalah pada LSD Furniture Semarang, perusahaan manufaktur yang memproduksi mebel. Alasan memilih perusahaan ini adalah karena strategi perusahaan merupakan strategi diferensiasi yang memiliki tujuan untuk menghasilkan produk yang berkualitas bagi konsumennya, maka kinerja karyawan akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan produk-produk yang berkualitas untuk memuaskan konsumennya sehingga peneliti menganggap bahwa perusahaan merupakan media yang tepat untuk melakukan penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun dalam perusahaan karena karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun telah bisa menilai kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya serta juga telah mampu merasakan komitmen kepada perusahaan.



Berdasarkan atas hasil analisis dan pembahasan, didapatkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional muncul secara bersamaan di mana hal tersebut dipengaruhi oleh variabel-variabel anteseden yaitu variabel dukungan manajemen, dukungan kolega, kepuasan gaji, keterlibatan pekerjaan dan kesempatan karir. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan manajemen yang baik, dukungan kolega yang baik, gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan dari karyawan, karyawan yang terlibat dengan pekerjaan dan kesempatan karir yang baik pada perusahaan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersamaan. Variabel anteseden yang hanya memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja saja yaitu variabel otonomi dan rutinisasi. Sedangkan variabel yang hanya memberikan pengaruh pada komitmen organisasional yaitu variabel stress kerja.

Lebih lanjut, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memberikan pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Namun nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan jauh lebih besar daripada pengaruh secara parsial. Ini artinya dengan memberikan fokus pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersamaan akan memberikan hasil yang jauh lebih baik terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan memberikan fokus terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial.

*Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasional, kinerja, otonomi, rutinisasi, dukungan kolega, dukungan manajemen, stress kerja, kepuasan gaji, keterlibatan pekerjaan, kesempatan karir, bivariate probit model*

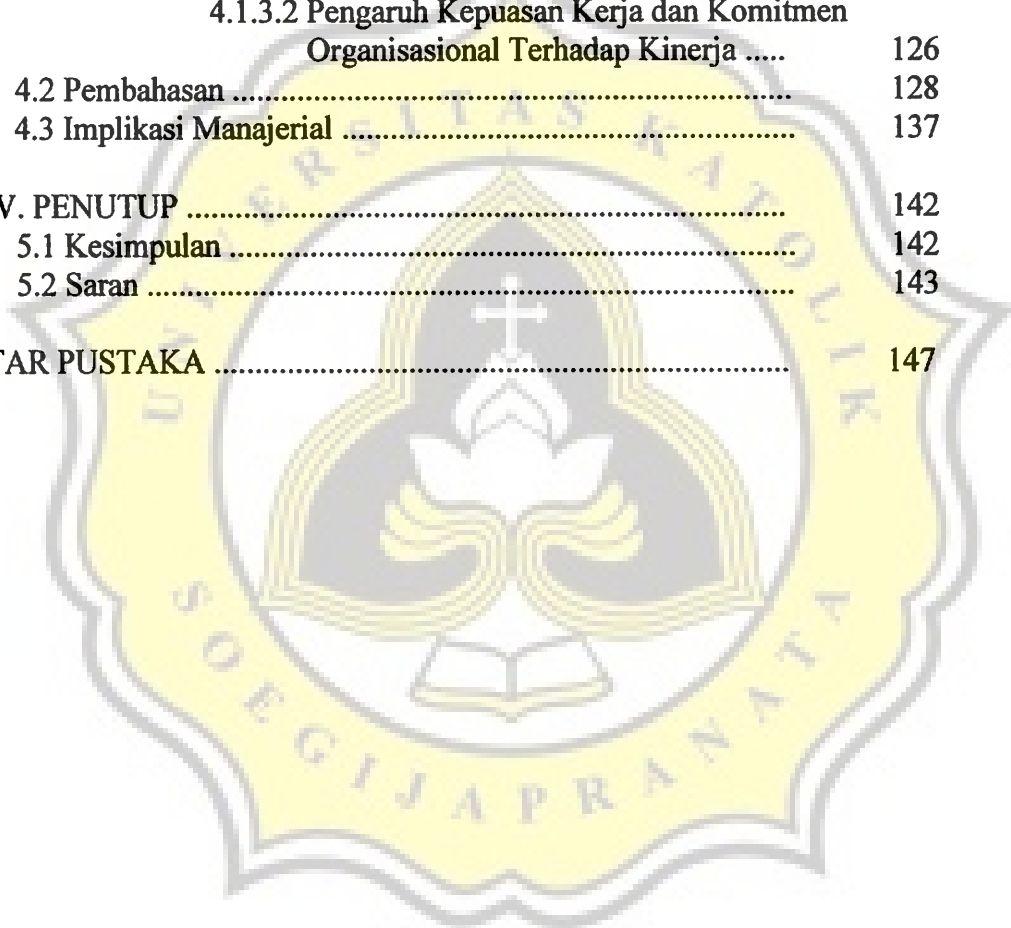
## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL .....  | i    |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....                      | ii   |
| HALAMAN PERSETUJUAN TESIS .....                              | iii  |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                                     | iv   |
| HALAMAN MOTTO .....  | v    |
| KATA PENGANTAR .....   | vi   |
| ABSTRAK .....  | viii |
| DAFTAR ISI .....   | x    |
| DAFTAR TABEL .....   | xiv  |
| DAFTAR GAMBAR .....  | xvi  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....  | xvii |
| BAB I. PENDAHULUAN .....                                     | 1    |
| 1.1 Latar Belakang .....                                     | 1    |
| 1.2 Perumusan Masalah dan Batasan Masalah .....              | 7    |
| 1.2.1 Perumusan Masalah .....                                | 7    |
| 1.2.2 Batasan Masalah .....                                  | 7    |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....                      | 8    |
| 1.3.1. Tujuan Penelitian .....                               | 8    |
| 1.3.2. Manfaat Penelitian .....                              | 9    |
| 1.4 Sistematika Penulisan .....                              | 10   |
| BAB II. LANDASAN TEORI .....                                 | 11   |
| 2.1 Otonomi .....  | 11   |
| 2.2 Rutinisasi .....   | 12   |
| 2.3 Dukungan Sosial .....                                    | 13   |
| 2.3.1 Dukungan Manajemen .....                               | 13   |
| 2.3.2 Dukungan Kolega .....                                  | 14   |
| 2.4 Stress Kerja .....                                       | 14   |
| 2.5 Kepuasan Gaji .....                                      | 22   |
| 2.6 Keterlibatan Pekerjaan .....                             | 23   |
| 2.7 Kesempatan Karir .....                                   | 24   |
| 2.8 Kepuasan Kerja .....                                     | 25   |
| 2.8.1 Definisi Kepuasan Kerja .....                          | 25   |
| 2.8.2 Dimensi Kepuasan Kerja .....                           | 27   |
| 2.8.3 Faktor-Faktor yang<br>Menimbulkan Kepuasan Kerja ..... | 29   |
| 2.8.4 Gejala-Gejala Kepuasan Kerja .....                     | 32   |
| 2.8.5 Pengukuran Kepuasan Kerja .....                        | 33   |
| 2.9 Komitmen Organisasional .....                            | 35   |
| 2.9.1 Definisi Komitmen Organisasional .....                 | 35   |
| 2.9.2 Bentuk Komitmen Organisasional .....                   | 36   |

|   |    |
|---|----|
| 2.10 Kinerja .....  | 38 |
| 2.10.1 Pengertian Kinerja .....   | 38 |
| 2.10.2 Penilaian Kinerja .....  | 39 |
| 2.11 Bivariate Probit Model .....   | 43 |
| 2.12 Penelitian Terdahulu .....   | 44 |
| 2.12.1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja<br>dan Komitmen Organisasional .....        | 44 |
| 2.12.2 Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen<br>Organisasional Terhadap Kinerja ..... | 56 |
| 2.13 Hipotesis.....   | 59 |
| 2.13.1 Pengaruh Otonomi Terhadap<br>Kepuasan Kerja .....                          | 59 |
| 2.13.2 Pengaruh Otonomi Terhadap<br>Komitmen Organisasional .....                 | 59 |
| 2.13.3 Pengaruh Rutinisasi Terhadap<br>Kepuasan Kerja .....                       | 60 |
| 2.13.4 Pengaruh Rutinisasi Terhadap<br>Komitmen Organisasional .....              | 60 |
| 2.13.5 Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap<br>Kepuasan Kerja .....               | 61 |
| 2.13.6 Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap<br>Komitmen Organisasional .....      | 61 |
| 2.13.7 Pengaruh Dukungan Kolega Terhadap<br>Kepuasan Kerja .....                  | 62 |
| 2.13.8 Pengaruh Dukungan Kolega Terhadap<br>Komitmen Organisasional .....         | 62 |
| 2.13.9 Pengaruh Stress Kerja Terhadap<br>Kepuasan Kerja .....                     | 63 |
| 2.13.10 Pengaruh Stress Kerja Terhadap<br>Komitmen Organisasional.....            | 64 |
| 2.13.11 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap<br>Kepuasan Kerja .....                   | 64 |
| 2.13.12 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap<br>Komitmen Organisasional .....          | 63 |
| 2.13.13 Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan Terhadap<br>Kepuasan Kerja .....          | 63 |
| 2.13.14 Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan Terhadap<br>Komitmen Organisasional ..... | 66 |
| 2.13.15 Pengaruh Kesempatan Karir Terhadap<br>Kepuasan Kerja .....                | 66 |
| 2.13.16 Pengaruh Kesempatan Karir Terhadap<br>Komitmen Organisasional .....       | 67 |
| 2.13.17 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap<br>Kinerja .....                         | 67 |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.13.18 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja .....                    | 68        |
| 2.13.19 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja ..... | 69        |
| 2.14 Kerangka Pikir .....  | 71        |
| 2.15 Definisi Operasional .....  | 72        |
| <b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>  | <b>78</b> |
| 3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian .....  | 78        |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....  | 78        |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data .....  | 79        |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data .....  | 80        |
| 3.5. Skala Pengukuran .....  | 81        |
| 3.6 Uji Instrumen Penelitian .....   | 82        |
| 3.6.1 Pengujian Validitas .....  | 82        |
| 3.6.2 Pengujian Reliabilitas .....   | 86        |
| 3.7 Teknik Analisis Data .....   | 87        |
| 3.7.1 Analisis Deskriptif .....  | 87        |
| 3.7.2 Analisis Inferensial .....   | 89        |
| 3.7.2.1 Uji t .....  | 89        |
| 3.7.2.1.1 Uji t Satu Sisi Pihak Kanan .....  | 91        |
| 3.7.2.1.2 Uji t Satu Sisi Pihak Kiri .....   | 91        |
| 3.7.2.2 Bivariate Probit Model .....   | 95        |
| 3.7.2.3 Uji F .....  | 95        |
| <b>BAB IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>                                 | <b>97</b> |
| 4.1 Hasil Analisis .....   | 97        |
| 4.1.1 Gambaran Umum Responden .....  | 97        |
| 4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif .....  | 101       |
| 4.1.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Otonomi .....                                 | 101       |
| 4.1.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Rutinisasi .....                              | 102       |
| 4.1.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Manajemen .....                      | 103       |
| 4.1.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Kolega .....                         | 104       |
| 4.1.2.5 Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja .....                             | 106       |
| 4.1.2.6 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Gaji .....                           | 107       |
| 4.1.2.7 Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Pekerjaan .....                  | 109       |
| 4.1.2.8 Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Karir .....                        | 110       |

|   |     |
|---|-----|
| 4.1.2.9 Tanggapan Responden Terhadap<br>Kepuasan Kerja .....                          | 112 |
| 4.1.2.10 Tanggapan Responden Terhadap<br>Komitmen Afektif .....                       | 113 |
| 4.1.2.11 Tanggapan Responden Terhadap<br>Kinerja .....                                | 114 |
| 4.1.2.12 Ringkasan Tanggapan Responden<br>Terhadap Variabel Penelitian .....          | 117 |
| 4.1.3 Uji Hipotesis .....   | 118 |
| 4.1.3.1 Bivariate Probit Model .....  | 118 |
| 4.1.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen<br>Organisasional Terhadap Kinerja ..... | 126 |
| 4.2 Pembahasan .....  | 128 |
| 4.3 Implikasi Manajerial .....  | 137 |
| <b>BAB V. PENUTUP</b> .....   | 142 |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 142 |
| 5.2 Saran .....   | 143 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....   | 147 |



## DAFTAR TABEL

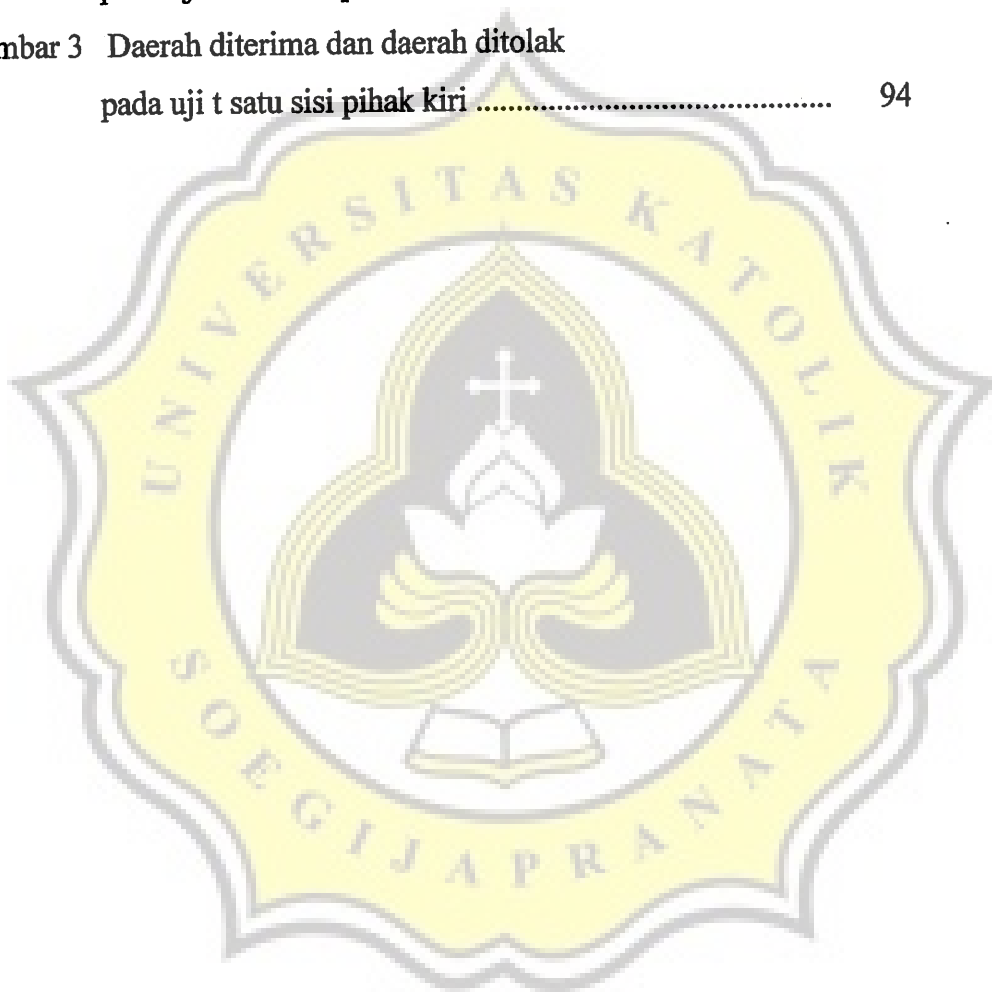
|  |     |
|--|-----|
| Tabel 1. Penelitian Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan<br>Komitmen Organisasional .....          | 51  |
| Tabel 2. Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja,<br>Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja .....   | 57  |
| Tabel 3. Kriteria Sampel Penelitian .....  | 79  |
| Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas .....   | 83  |
| Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Dukungan Kolega,<br>Komitmen Organisasional dan Kinerja ..... | 85  |
| Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas .....  | 86  |
| Tabel 7. Kategori Karakteristik Variabel Penelitian .....  | 88  |
| Tabel 8. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia<br>dan Lama Bekerja .....                      | 97  |
| Tabel 9. Gambaran Umum Responden Berdasarkan<br>Jenis Kelamin dan Bagian Pekerjaan .....         | 98  |
| Tabel 10. Gambaran Umum Responden Berdasarkan<br>Usia dan Bagian Pekerjaan .....                 | 99  |
| Tabel 11. Gambaran Umum Responden Berdasarkan<br>Lama Bekerja dan Bagian Pekerjaan .....         | 100 |
| Tabel 12. Tanggapan Responden Terhadap Otonomi .....   | 101 |
| Tabel 13. Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Manajemen .....                                  | 103 |
| Tabel 14. Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Kolega .....                                     | 105 |
| Tabel 15. Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja .....   | 106 |
| Tabel 16. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Gaji .....                                       | 108 |
| Tabel 17. Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Pekerjaan .....                              | 109 |
| Tabel 18. Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Karir .....                                    | 110 |
| Tabel 19. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....                                      | 112 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabel 20. Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Afektif.....                 | 113 |
| Tabel 21. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja .....                         | 115 |
| Tabel 22. Ringkasan Tanggapan Responden Terhadap<br>Variabel Penelitian..... | 117 |
| Tabel 23. Hasil Pengujian Bivariate Probit Model .....                       | 118 |



## DAFTAR GAMBAR

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Gambar 1 | Kerangka Pikir Penelitian .....  | 71 |
| Gambar 2 | Daerah diterima dan daerah ditolak<br>pada uji t satu sisi pihak kanan ..... | 92 |
| Gambar 3 | Daerah diterima dan daerah ditolak<br>pada uji t satu sisi pihak kiri .....  | 94 |





## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Responden
- Lampiran 3 Tabulasi Tanggapan Responden
- Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Analisis Faktor Kepuasan Gaji dan  
Kepuasan Kerja
- Lampiran 6 Output Bivariate Probit Model
- Lampiran 7 Output Uji Regresi Berganda



