

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------|-------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| <i>ABSTRACT</i> | v |
| ABSTRAKSI | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|------------------------------|----|
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|---------------------------------|----|
| 2.1 Landasan Teori | 13 |
| 2.1.1 Teori Motivasi | 13 |
| 2.1.2 Konsep-Konsep Dasar | 18 |

| | |
|---|----|
| 2.1.2.1 Keinginan Berpindah | 18 |
| 2.1.2.2 Kepuasan Kerja | 19 |
| 2.1.2.3 Komitmen Organisasi | 21 |
| 2.1.2.4 Konflik Peran | 23 |
| 2.1.2.5 Ambiguitas Peran | 24 |
| 2.1.2.6 Gaya Kepemimpinan | 25 |
| 2.1.2.7 Kesempatan Promosi | 28 |
| 2.1.2.8 Kepuasan Gaji | 31 |
| 2.1.2.9 Kebutuhan untuk Berkembang | 32 |
| 2.2 Telaah Peneliti Terdahulu | 33 |
| 2.2.1 Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi | 34 |
| 2.2.2 Konflik Peran dan Komitmen Organisasi | 34 |
| 2.2.3 Ambiguitas Peran dan Komitmen Organisasi | 35 |
| 2.2.4 Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja | 36 |
| 2.2.5 Kesempatan Promosi dan Kepuasan Kerja | 37 |
| 2.2.6 Kepuasan Gaji dan Kepuasan Kerja | 37 |
| 2.2.7 Kebutuhan untuk Berkembang dan Kepuasan Kerja | 38 |
| 2.2.8 Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah | 39 |
| 2.2.9 Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi | 39 |
| 2.2.10 Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah | 40 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis | 46 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian | 47 |

| | |
|--|----|
| 2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi | 47 |
| 2.4.2 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi | 49 |
| 2.4.3 Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi ... | 50 |
| 2.4.4 Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja | 52 |
| 2.4.5 Pengaruh Kesempatan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja | 53 |
| 2.4.6 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja | 53 |
| 2.4.7 Pengaruh Kebutuhan Untuk Berkembang Terhadap Kepuasan Kerja | 54 |
| 2.4.8 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah | 55 |
| 2.4.9 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi | 56 |
| 2.4.10 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah | 57 |
| 2.4.11 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Keinginan Berpindah | 58 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Desain Penelitian | 60 |
| 3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel | 60 |
| 3.3 Variabel dan Definisi Operasional | 61 |
| 3.1.1 Variabel Penelitian | 61 |
| 3.1.2 Definisi Operasional | 61 |
| 3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian | 66 |

| | |
|---|----|
| 3.5 Metode Pengumpulan Data | 67 |
| 3.6 Teknik Analisis | 68 |
| 3.6.1 Uji <i>Non-Response Bias</i> | 68 |
| 3.6.2 Uji Kualitas Data | 68 |
| 3.6.3 Statistik Deskriptif | 69 |
| 3.6.4 Uji Normalitas | 69 |
| 3.7 Teknik Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> | 70 |
| 3.7.1 Analisis Faktor Konfirmatori | 70 |
| 3.7.2 <i>Regression Weight</i> | 70 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|-----|
| 4.1 Gambaran Umum Responden | 80 |
| 4.2 Uji <i>Non-Response Bias</i> | 85 |
| 4.3 Uji Kualitas Data | 88 |
| 4.4 Deskriptif Variabel | 89 |
| 4.5 Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>) dengan Analisis Faktor Konfirmatori (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>) | 93 |
| 4.5.1 <i>Measurement Model</i> dengan <i>Cofirmatory Faktor</i> <i>Analysis</i> untuk Variabel Eksogen | 93 |
| 4.5.2 <i>Measurement Model</i> dengan <i>Cofirmatory Faktor</i> <i>Analysis</i> untuk Variabel Endogen | 98 |
| 4.6 Analisis Reliabilitas dan Validitas Konstruk | 101 |

| | |
|--|-----|
| 4.7 <i>Full Structural Equation Model Analysis</i> | 103 |
| 4.7.1 Pengujian Asumsi-Asumsi | 104 |
| 4.7.2 Penilaian Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> | |
| <i>Full Structural Model</i> | 107 |
| 4.8 Pengujian Hipotesis | 108 |
| 4.9 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis | 116 |
| 4.9.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi | 116 |
| 4.9.2 Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran | |
| Terhadap Komitmen Organisasi | 118 |
| 4.9.3 Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja | 120 |
| 4.9.4 Pengaruh Kesempatan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja | 122 |
| 4.9.5 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja | 123 |
| 4.9.6 Pengaruh Kebutuhan untuk Berkembang Terhadap | |
| Kepuasan Kerja | 124 |
| 4.9.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah | 126 |
| 4.9.8 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi | 127 |
| 4.9.9 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap | |
| Keinginan Berpindah | 128 |
| 4.9.10 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Keinginan | |
| Berpindah | 130 |
| 4.9.11 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Faktor-Faktor | |
| Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah | 132 |

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

| | |
|--------------------------------|-----|
| 5.1 Kesimpulan | 134 |
| 5.2 Keterbatasan | 137 |
| 5.3 Saran Penelitian | 138 |
| 5.4 Implikasi | 139 |
| 5.4.1 Implikasi Praktis | 139 |
| 5.4.2 Implikasi Teoritis | 140 |
| DAFTAR PUSTAKA | 141 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |