

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BP2LHK MAKASSAR, KEMENAG
MINAHASA, MTS MACCIRIANNAE, PT. KALLA TOYOTA KOLAKA,
HIJAIYAH CENTER PALU SULAWESI**



Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Disusun Oleh:
NURJANNA
NIM: 17104090002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurjanna

NIM : 17104090002

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul
“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA PENGAWAI DI BP2LHK MAKASSAR, KEMENAG MINAHASA,
MTS MACCIRIANNAE, PT. KALLA TOYOTA KOLAKA, HIJAIYAH
CENTER PALU SULAWESI” adalah karya asli atau penulisan saya sendiri bukan
plagiasi dari hasil orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

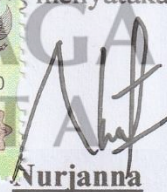
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 20 November 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yang menyatakan,




Nurjanna

17104090002

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pegasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurjanna

NIM : 17104090002

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab saya dalam ijazah Strata Satu saya) seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

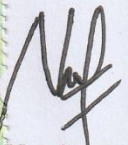
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 20 November 2020

Yang menyatakan,




Nurjanna

17104090002

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan bimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa saudara :

Nama : Nurjanna
NIM : 17104090002
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pengawai di BP2LHK Makassar, Kemenag Minahasa, MTS Macciriannae, PT Kalla Toyota Kolaka, Hijaiyah Center Palu Sulawesi

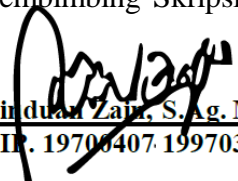
sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 26 November 2020

Pembimbing Skripsi,


Rinduan Zain, S.Ag. M.A.
NIP. 19700407-199703 1 001



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-59/Un.02/DT/PP.00.9/01/2021

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BP2LHK MAKASSAR, KEMENAG MINAHASA, MTS PACCIRANNE, PT. TOYOTA KOLAKA, HUIAIYAH CENTER PALU SULAWESI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NURJANNA
Nomor Induk Mahasiswa : 17104090002
Telah diujikan pada : Senin, 28 Desember 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Rinduan Zain, S.Ag, MA.
SIGNED

Valid ID: 5ffd3372592dc



Penguji I
Drs. H. Mangun Budiyo, M.S.I
SIGNED

Valid ID: 5ff79d7d29db6



Penguji II
Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 5ff6be5b67a0c



Yogyakarta, 28 Desember 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 5ffd3b8fef034

MOTTO

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ (٦)

Dan tidak ada satu pun makhluk bergerak (bernyawa) di bumi melainkan semuanya dijamin Allah rezekinya. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpanannya. Semuanya (tertulis) dalam kitab yang nyata (Lauh Mahfuz).

(QS. Hud : 6)¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-qur'an, 11:6

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ
عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan taufiq, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini merupakan pertolongan Allah SWT. Shawatul serta salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai figur dalam dunia pendidikan yang patut dicontoh.

Skripsi ini mengkaji tentang hubungan kepuasan kerja dengan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di BP2LHK Makassar, Kemenag Minahasa, MTS Macciriannae, PT. Kalla Toyota Kolaka, Hijaiyah Center Palu Sulawesi. Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Hj. Sri Sumarni,M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, yang telah memberikan motivasi dalam menempuh jenjang perkuliahan di program studi MPI.

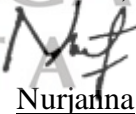
2. Bapak Dr. Zainal Arifin M.S.I, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak motivasi selama saya menjadi mahasiswa yang kreatif, inovatif, dan produktif.
3. Ibu Nora Saiva Jannana,M.Pd., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan pengarahan selama menjadi mahasiswa prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
4. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag, selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam menempuh jenjang perkuliahan di program studi MPI.
5. Bapak Rinduan Zain, MA., selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan koreksi dalam penyusunan skripsi. Saya mengucapkan terimakasih atas ilmu dan motivasi yang Bapak berikan selama penyusunan skripsi sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu saya dalam menyelesaikan studi saya selama ini.
7. Segenap staf karyawan instansi pilihan dipulau sulawesi, meliputi Balai Penelitian dan Kehutanan Makassar, Kementerian Agama Minahasa Tenggara, MTS Maccrinnae, PT. Kalla Toyota Kolaka, dan Yayasan Hijaiyah *Center* Kota Palu yang telah memberikan saya ijin penelitian. Tidak lupa saya mengucapkan terimakasih kepada segenap pihak telah membantu saya dalam mencari data penelitian dengan menyebarkan dan mengisi kuisioner yang telah saya berikan.

8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Ibrahim dan Ibu Mardewi yang telah memberikan dukungan, motivasi, nasihat, kasih sayang dan membimbing penulis dengan penuh ketulusan dan kesabaran, serta seluruh keluarga atas limpahan doa dan restunya.
9. Kakak tingkat tercinta Ika Muslihatun Nadliroh Al-ismaily yang telah memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Bang Teguh yang selalu memberikan semangat meskipun dia sendiri sedang bermasalah selama menempuh perkuliahan ditengah rantau.
11. Naspadina tercinta yang selalu sabar menghadapi karakter bar-bar saya dan selalu setia mendengar curhatan setiap pulang ke kosan.
12. Niken Umi Latifah tercinta yang menjadi teman pengurusan berkas penyelesaian S1 serta menjadi teman penyemangat nomor satu.

Semoga semua bimbingan, bantuan, dan dukungan tersebut dapat menjadi amal kebaikan yang akan dibalas oleh Allah SWT.

Yogyakarta, 20 November 2020

Peneliti,


Nurjanna

17104090002

ABSTRAK

Nurjanna. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BP2LHK Makassar, Kemenag Minahasa, MTS Macciriannae, PT. Kalla Toyota Kolaka, dan Hijaiyah Center Palu Sulawesi.* Skripsi. Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2020.

Penelitian ini tergolong jenis kuantitatif berdasarkan metode korelasi dengan tujuan untuk menganalisis tingkat hubungan serta besar kontribusi pada variabel kepuasan kerja (X_1) yang dimediasi oleh variabel komitmen kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Penelitian pada skripsi ini didasarkan oleh teori Rivai yang menyatakan bahwa faktor ukuran kepuasan berlandaskan pada teori keadilan tergantung adil atau tidak dalam situasi kerja melalui perbandingan perolehan dirinya dengan perolehan orang lain, kemudian jika perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan memiliki komitmen terhadap kinerja.

Pengambilan populasi pada penelitian ini berasal dari 5 instansi dengan sejumlah 147 pegawai melalui rumus slovin dengan perolehan sampel sebanyak 108 orang (73,4% dari populasi). Penggunaan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan bantuan *random table*. Variabel independen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) dan komitmen kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja (Y). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sementara itu, teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.

Hasil analisis uji korelasi bivariat antara kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,829 dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Pernyataan menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja dengan kategori sangat kuat. Sementara itu berdasarkan hasil uji korelasi parsial, variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) karena dimediasi variabel komitmen kerja (X_2). Koefisien korelasi parsial sebesar 0,334 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Perbandingan koefisien korelasi bivariat dan koefisien korelasi parsial ialah $r_{yx} > r_{yx.z} = 0,829 > 0,334$. Artinya, korelasi yang terjadi antara kepuasan kerja dan kinerja ternyata *spurious* karena variabel kepuasan kerja (X_1) tidak berhubungan secara linear terhadap variabel kinerja (Y) karena adanya mediasi dari variabel komitmen kerja (X_2). Selanjutnya, analisis regresi linear ganda menghasilkan R^2 sebesar 0,790. Artinya, variabilitas kinerja mampu diterangkan oleh variabilitas kepuasan kerja dan komitmen kerja sebesar 70%. Sementara itu, sebesar 60% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam skripsi ini. Persamaan regresinya adalah $Y = 0,183 + 0,278X_1 + 0,549X_2$. Artinya, kontribusi variabel X_1 ke Y sebesar 27,8%, sedangkan kontribusi variabel X_2 ke Y sebesar 54,9%.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Telaah Pustaka.....	6
F. Sistematika Pembahasan	16
BAB II: LANDASAN TEORI.....	18
A. Kerangka Teori	18
B. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III: METODE PENELITIAN.....	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Variabel Penelitian	25
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	25
1. Kepuasan Kerja (X_1).....	26
2. Komitmen Kerja (X_2).....	28
3. Kinerja Pegawai (Y).....	29
D. Tempat dan Waktu Penelitian	31
E. Populasi dan Sampel Penelitian	32
1. Populasi	32
2. Sampel.....	33
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	37
G. Uji Validitas dan Uji Realiabilitas	55
1. Uji Validitas	55
2. Uji Reliabilitas.....	61
H. Teknik Analisis Data.....	64
1. Analisis Deskripsi	64
2. Analisis Inferensial.....	65

BAB IV:	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	68
A.	Deskripsi Tempat Penelitian	68
1.	BP2LHK.....	68
2.	Kemenag Minahasa	70
3.	MTS Macciriannae	71
4.	PT Kalla Totota Kolaka.....	71
5.	Hijaiyah <i>center</i> Palu	72
B.	Deskripsi Data	73
6.	Komposisi Sampel.....	73
7.	Distribusi Frekuensi Data.....	74
8.	<i>Crosstabs</i> (Tabel Silang).....	66
C.	Deskripsi Analisis Korelasi antara Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)	93
1.	Korelasi Bivariat	93
2.	Korelasi Parsial	94
3.	Regresi Linear Berganda.....	95
BAB V:	KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
A.	Kesimpulan.....	102
B.	Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA		105
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Interval Skor Variabel Kepuasan Kerja	27
Tabel 2	: Interval Skor Variabel Komitmen Kerja	29
Tabel 3	: Interval Skor Variabel Kinerja Pegawai	31
Tabel 4	: Daftar Penentuan Wilayah	35
Tabel 5	: Daftar Penentuan Individu	36
Tabel 6	: Daftar Pemilahan antara Instansi dan Lembaga	36
Tabel 7	: Daftar <i>Random Sampling</i> Responden	37
Tabel 8	: Pernyataan Instrument	39
Tabel 9	: Kisi-Kisi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja	40
Tabel 10	: Kisi-Kisi Kuesioner Variabel Komitmen Kerja	41
Tabel 11	: Kisi-Kisi Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai	41
Tabel 12	: Sumber Indikator Variabel	42
Tabel 13	: Sumber Adaptasi Kuesioner	42
Tabel 14	: Uji Validitas 1 Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 15	: Uji Validitas 2 Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 16	: Uji Validitas 1 Variabel Komitmen Kerja	58
Tabel 17	: Uji Validitas 2 Variabel Komitmen Kerja	59
Tabel 18	: Uji Validitas 1 Variabel Kinerja Pegawai	60
Tabel 19	: Uji Validitas 2 Variabel Kinerja Pegawai	61
Tabel 20	: Kriteria Uji Reliabilitas Instrument Berdasarkan <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	62
Tabel 18	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Kepuasan Kerja	62

Tabel 19	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Komitmen Kerja.....	63
Tabel 20	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Kinerja Pegawai	63
Tabel 21	: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	66
Tabel 22	: Deskripsi Data Berdasarkan Bidang Lembaga atau Instansi Responden.....	90
Tabel 23	: Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 24	: Tingkat Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 25	: Tingkat Komitmen Kerja	75
Tabel 26	: Tingkat Kinerja Pegawai.....	75
Tabel 26	: Silang Bidang Lembaga atau Instansi dan Tingkat Kepuasan Kerja	76
Tabel 28	: <i>Chi Square Test</i>	79
Tabel 29	: Silang Jenis Kelamin dan Tingkat Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 30	: <i>Chi Square Test</i>	80
Tabel 31	: Silang Bidang Lembaga atau Instansi dan Tingkat Komitmen Kerja.....	81
Tabel 32	: <i>Chi Square Test</i>	83
Tabel 33	: Silang Jenis Kelamin dan Tingkat Komitmen Kerja	84
Tabel 34	: <i>Chi Square Test</i>	85
Tabel 35	: Silang Bidang Lembaga atau Instansi dan Tingkat Kinerja Pegawai	85
Tabel 36	: <i>Chi Square Test</i>	88
Tabel 37	: Silang Jenis Kelamin dan Tingkat Kinerja Pegawai	88

Tabel 38	: <i>Chi Square Test</i>	89
Tabel 39	: Silang Tingkat Kepuasan Kerja dengan Tingkat Kinerja Pegawai.....	90
Tabel 40	: <i>Chi Square Test</i>	91
Tabel 41	: Silang Tingkat Komitmen Kerja dengan Tingkat Kinerja Pegawai ...	91
Tabel 42	: <i>Chi Square Test</i>	93
Tabel 43	: Korelasi Bivariat Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja.....	93
Tabel 44	: Korelasi Parsial Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai	94
Tabel 45	: Model <i>Summary</i>	95
Tabel 46	: Anova	95
Tabel 47	: <i>Coefficients</i>	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Skema Hubungan Variabel X_1 dan Y dengan Mediasi X_2	25
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Keterangan Plagiasi
Lampiran II	: Kartu Mahasiswa
Lampiran III	: KRS
Lampiran IV	: Ijazah Terakhir
Lampiran V	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran VI	: Bukti Menghadiri Seminar Proposal
Lampiran VII	: Bukti Acara Seminar Proposal
Lampiran VIII	: Ringkasan Skripsi
Lampiran IX	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran X	: Surat Persetujuan Judul
Lampiran XI	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran XII	: Surat Izin Penelitian
Lampiran XIII	: Bukti Penelitian Online
Lampiran XIV	: Sertifikat PLP 1
Lampiran XV	: Sertifikat PLP 2 dan KKN
Lampiran XVI	: Sertifikat SOSPEM
Lampiran XVII	: Sertifikat OPAK
Lampiran XVIII	: Sertifikat Workshop
Lampiran XIX	: <i>Curriculum Vitae</i>
Lampiran XX	: <i>Random Table</i>
Lampiran XXI	: Hasil Output Olah Data SPSS (Uji Validitas)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia disangkutkan pada kehidupan organisasi. Manusia berperan menjadi penentu sekaligus pelaku dalam perencanaan untuk mewujudkan tujuan lembaga. Perlakuan dalam pengelolaan pegawai yang buruk dapat memengaruhi kinerja dan komitmen sehingga mengakibatkan ketidakpuasan pegawai. Kepuasan kerja bagian penting dalam mempertahankan sebuah instansi. Kepuasan kerja merupakan aspek utama membentuk rasa komitmen dalam suatu pekerjaan yang dapat mendorong seseorang dalam berprestasi dan meraih motivasi sehingga memperoleh kinerja yang baik. Kepuasan tinggi mudah dipahami melalui komitmen yang dimiliki pegawai dan seberapa besar kontribusi kinerja yang diberikan kepada instansi.

Topik kepuasan kerja sudah dikaji beberapa kali, diantaranya berdasarkan Kreitner dan Irwin dalam penelitian Noorhafeza Herliani Adey dan Ferlis Hj Bahari ialah kepuasan kerja sebagai suatu respons berupa emosi secara efektif terhadap beberapa aspek dalam kerjanya secara individu.² Kepuasan kerja adalah perkara ukuran keadilan yang dimiliki individu mengenai ada atau tidak keadilan dalam situasi kerja.³ Nah, ukuran kepuasan kerja inilah bentuk individu menikmati pekerjaannya berdasarkan respon individu terhadap aspek

²Noorhafeza Herliani Adey dan Ferlis Hj. Bahari, "Hubungan Antar Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja Dan Kimtmen Terhadap Organisasi," *Jurnal Kemanusiaan* 8, No.2 (2010), 63

³Ni Made Dwi Puspitawati Dan I Gede Riana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan," *Jurnal Jaki* 5, No 2 (2017), 72

dalam pekerjaannya dengan hasil pandangan mengenai sejauh bagaimana keuntungan pekerjaan, seperti pekerjaan mengandung nilai penting atau tidak.

Selanjutnya, menurut penelitian Madziatul Churiyah, kepuasan kerja ialah kecenderungan yang dimiliki pegawai berdampak positif, berupa kehadiran yang mencukupi standar instansi dan tercipta komitmen kerja serta kinerja tergolong baik daripada pegawai yang tidak dalam taraf puas. Dimensi kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap pegawai yang menunjukkan semakin pegawai puas terhadap tugas, semakin baik pula kinerjanya sehingga meningkatnya prestasi yang dimiliki tenaga pekerja. Prestasi seorang pekerja dapat dilihat dari presensi. Oleh karena itu, seorang pekerja yang memiliki prestasi baik, maka tingkat kehadiran baik.⁴ Selain itu, dalam penelitian Holten Sion dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki makna perasaan senang terhadap kerja dan lingkungan. Jadi, kinerja pegawai hanya dipengaruhi kepuasan individu yang bersangkutan.⁵ Menurut Amstrong dan Baron, kinerja adalah pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pekerja, tentang apa yang dikerjakan, dan bagaimana pekerjaannya.⁶

Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan Khusman, komitmen terdiri dari dua dimensi, yaitu komitmen organisasi dan komitmen pelajar. Penelitian ini berpengaruh signifikan dengan pencapaian pelajar dan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan antara kepuasan kerja dan komitmen memiliki

⁴Madziatul Churiyah, "Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi," *Jurnal Ekonomi Bisnis* 16, No.2 (2011), 146

⁵Holten Sion, "Hubungan Antara Komitmen Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Performans Guru Didaerah Terpencil," *Jurnal Ilmu Pendidikan* 13, No.1, (2006), 52

⁶Ahmad Suriansyah, "Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri," *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, No. 3 (2014), 361

hubungan positif di sekolah berprestasi dan tidak berprestasi dengan nilai korelasi, $r = .44$ dan nilai signifikansi, $p = .00 < .05$, menunjukkan interpretasi hubungan sederhana antara komitmen dengan kepuasan kerja dan hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen. Walaupun hubungan ini dinilai dalam tingkat sederhana.⁷

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, dalam hal itu kepuasan kerja berperan penting dalam pengelolaan suatu instansi sebagai wujud peningkatan komitmen kerja dan pemberian kontribusi kinerja lebih baik sehingga instansi bergerak maju dalam memperbaiki kualitas segi produksi dan jaminan risiko kerja. Akan tetapi, masih muncul beberapa permasalahan mengenai kinerja, seperti kurangnya kedisiplinan dan kurangnya pengelolaan pada kewajiban dalam pekerjaan dikarenakan ukuran keadilan pegawai atas pekerjaannya, berupa rasa kecemasan mengenai posisi yang nyaman, jenjang karir, dan finansial. Dengan munculnya masalah – masalah tersebut, perlu adanya perbaikan untuk meningkatkan kualitas instansi melalui terciptanya rasa komitmen sehingga memberikan kontribusi kinerja yang baik berlandaskan capaian tujuan instansi.

Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui taraf hubungan kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai BP2LHK, Kemenag Minahasa, MTS Politani Maccrannae, PT Kalla Toyota Kolaka, dan Hijaiyah Center di Sulawesi. Dengan demikian, penelitian ini

⁷Rozi Mohamad Dr. Abd Latif Kasim Sofiah Zakaria Faezah Mohd Nasir, "Komitmen Guru Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Harian Berprestasi Tinggi Dan Berprestasi Rendah Di Daerah Kota Bharu, Kelantan," *Jurnal Proceeding Of ICECRS*, ISSN.2548-6160, No.1, (2016), 864

bertujuan untuk mengukur seberapa besar hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan variabel komitmen kerja sebagai variabel kontrol sebagai salah satu komponen yang tepat untuk menjadi tingkat rendah dan tinggi suatu kinerja. Penentuan BP2LHK, Kemenag Minahasa, MTS Politani Maccrinnae, PT Kalla Toyota Kolaka, dan Hijaiyah *Center* di Sulawesi sebagai tempat penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, lokasi BP2LHK, Kemenag Minahasa, MTS Politani Maccrinnae, PT Kalla Toyota Kolaka, dan Hijaiyah *Center* berada di Sulawesi, yaitu Sulawesi Selatan Kota Makassar, Sulawesi Utara Kota Manado, Sulawesi Barat Kota Mamuju Utara, Sulawesi Tenggara Kota Kolaka dan Sulawesi Tengah Kota Palu. Kedua, akses di setiap lembaga Sulawesi terkendala dengan hadirnya pandemi Covid-19. Dengan demikian peneliti hanya menarget lembaga yang memungkinkan dapat menerima peneliti baik secara *online* maupun *offline*. Ketiga, latar belakang pegawai beragam kota, budaya, agama, suku, sikap dan lain-lain. Kondisi ini membuat peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja. Subjek penelitiannya ialah pegawai. Mereka adalah pegawai dengan dimensi profesi berbeda secara fisik yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut.

B. Rumusan Masalah

Hubungan kepuasan kerja, komitmen kerja, dan kinerja merupakan faktor terpenting dalam suatu instansi. Kepuasan kerja yang dimiliki setiap pegawai

diharapkan mampu memengaruhi komitmen kerja individu terhadap pekerjaannya sehingga memberikan kontribusi kinerja yang lebih baik. Berdasarkan paparan di atas, didapatkan beberapa rumusan masalah, yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan komitmen kerja di instansi?
2. Bagaimana hubungan komitmen kerja dengan kinerja di instansi?
3. Seberapa besar hubungan kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja dari beberapa instansi pilihan di Sulawesi di BP2LHK, Kemenang Minahasa, MTS Paccrianne, PT Toyota Kolaka, dan Hijaiyah *Center*?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui signifikansi dan arah hubungan kepuasan kerja, komitmen kerja, dan kinerja dari beberapa instansi pilihan yang ada di Sulawesi.
 - b. Untuk mengetahui besar pengaruh yang terjadi pada kepuasan kerja, komitmen kerja terhadap kinerja dari beberapa instansi pilihan di Sulawesi, yaitu BP2LHK, Kemenang Minahasa, MTS Maccrriannae, PT Kalla Toyota Kolaka, dan Hijaiyah *Center*.
2. Kegunaan Penelitian
 - a. Kegunaan Teoritis
 - 1) Menambah pengetahuan dunia pekerjaan mengenai pentingnya kepuasan kerja dengan komitmen kerja pegawai.

- 2) Penelitian ini dapat menciptakan wawasan bagi para petinggi dalam instansi.
 - 3) Diharapkan memiliki manfaat bagi pengelola instansi maupun organisasi terutama untuk fasilitas dan pembayaran pegawai sesuai dengan beban kerja yang dimiliki dan peningkatan kualitas instansi atau lembaga sebagai wujud kemaslahatan bersama.
- b. Kegunaan Praktis
- 1) Menambah wawasan peneliti tentang kepuasan kerja yang saling berkait dengan komitmen kerja terhadap kinerja.
 - 2) Wujud kritik dan saran kepada instansi.
 - 3) Wujud masukan untuk teman kerja, *supervisor*, manajer, dan petinggi-petinggi di instansi.

D. Telaah Pustaka

Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja. Hubungan kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja saling berpengaruh. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari hasil kinerja setiap tenaga kerja. Salah satu tinjauan kepuasan kerja yang dimiliki setiap individu tenaga kerja ialah rasa senang yang dimiliki karyawan dalam lingkungan instansi, baik berupa fasilitas yang diberikan instansi kepada karyawan maupun rekan kerja serta perilaku atasan yang diberikan kepada karyawan. Kepuasan kerja ditinjau dari kemampuan meningkatkan komitmen dan usaha pelayanan yang diberikan oleh instansi. Hal ini membuktikan bahwa instansi membutuhkan pengelolaan sistem kerja yang baik dalam memberikan

fasilitas terbaik kepada karyawan sehingga terciptanya semangat kerja dan terbangunnya komitmen dalam diri sehingga taraf kinerja meningkat. Dari paparan di atas terdapat penelitian yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. Salah satunya Harrison dan Hubbard menyatakan bahwa terciptanya suatu komitmen yang tinggi berasal dari perasaan puas yang terlahir dari suatu ukuran keadilan individu berdasarkan pekerjaan, supervisi, gaji, kesempatan dan hubungan rekan kerja.⁸

Penelitian ini dilakukan lebih dari satu kali, bahkan penelitian ini bisa saja dilakukan setiap tahun. Berdasarkan beberapa kajian penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa literatur yang dijadikan pedoman untuk mengenali seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Madziatul Churiyah menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan harapan setiap pekerja. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang beragam berdasarkan ukuran keadilan individu. Jika aspek cenderung sesuai keinginan, maka peluang taraf kepuasan tinggi. Dengan demikian, hal itu menunjukkan hasil pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja dan produktivitas. Jika dibandingkan pegawai yang kurang puas dan pegawai yang puas, pegawai yang puas tersebut memiliki rasa setia dan komitmen terhadap pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa besar terikatnya pengaruh yang diberikan oleh variabel konflik (X_1) terhadap kepuasan (Z), serta kepuasan (Z) komitmen pada

⁸Yoga Putrana, Azis Fathoni, dan Moh Mukeri Warso, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang," *Journal Of Management* 2, No.2 (2016), 8

organisasi (Y) dimana $\text{sig. } t \ 0,000 < 0,05$. variabel emosi (X_2) ke variabel kepuasan (Z), dan kepuasan (Z) ke komitmen pada organisasi (Y). Maka dimensi yang tidak signifikan dibuang. Jika nilai signifikan t yang lebih dari 0,05 dan nilai t hitung $<$ nilai t tabel menyebabkan H_0 diterima sehingga (X_1) secara tidak langsung berpengaruh kepada (Y). Hasil koefisien beta terstandarisasi menyatakan angka negatif, hal ini diartikan (X_1) dapat menurunkan (Y). Dapat ditarik kesimpulan variabel (X_1) memang tidak berpengaruh secara langsung terhadap (Y) tetapi berdasarkan (Z) menghasilkan pengaruh terhadap (Y) dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel dengan nilai $\text{sig. } t$ yang kurang dari 0,05 sehingga dapat menunjukkan bukti bahwa (Z) signifikan dan secara langsung memiliki pengaruh terhadap (Y) sehingga jika nilai (Z) meningkat, maka mampu meningkatkan (Y).⁹

Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan Noorhafa Herliani Adey dan Ferlis Hj. Bahari menyatakan bahwa dalam penanganan tekanan kerja secara positif maupun negatif merupakan kunci situasi dalam organisasi. Penelitian ini menunjukkan seberapa besar terikatnya variabel hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Alhasil analisis pada penelitian adalah pada variabel hubungan antar kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi dan pada variabel kepuasan kerja dengan komitmen

⁹Ni Made Dwi Puspitawati Dan I Gede Riana, "Pengaruh Kepuasan..., 150

menunjukkan hasil masing-masing memiliki hubungan signifikan berpengaruh positif antar keduanya.¹⁰

Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan Hazairin Habe menyatakan kepuasan dicerminkan oleh sikap yang ditunjukkan berupa keseimbangan antar balas jasa dengan kontribusi yang diberikan terhadap lembaga, sehingga karyawan dapat memperoleh rasa puas jika hasil kerja seimbang dengan beban kerja sesuai ukuran keadilan individu pekerja. Hal ini membuktikan rumusan korelasi *Product Moment Pearson* yang diperoleh nilai r hitung sebesar 0,687, alhasil tingkat korelasi kuat dengan pernyataan adanya hubungan variabel kepuasan dan komitmen dan hipotesis yang dirumuskan dapat diterima.¹¹

Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan Yoga Putrana, Aziz Fathoni, dan Mukeri Warso menyatakan kepuasan kerja adalah pemicu bertahannya suatu organisasi. Faktor-faktor kepuasan kerja dapat memicu kualitas kinerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan besar kontribusi pada variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y_1) perolehan (X_1) pada thitung -2,093 dan sig. 0,042 < 0,05 maka H_0 ditolak, alhasil hipotesis tidak diterima pada dugaan ada pengaruh antara (X_1) terhadap (Y_1). Pada variabel komitmen (X_2) terhadap OCB (Y_1) menunjukkan bahwa t hitung (X_2) = 1,689 dan nilai signifikansi 0,098 > 0,05 maka H_0 diterima. Pada variabel kepuasan (X_1) terhadap kinerja (Y_2) menunjukkan bahwa nilai t hitung (X_1) sebesar -0,605 dan nilai signifikansi 0,548 > 0,05 maka H_0 diterima.

¹⁰ Noorhafeza Herliani Adey dan Ferlis Hj. Bahari, “ Hubungan Antar Kecerdasan”, 73-76

¹¹ Hazairin Habe, “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung Di Bandar Lampung,” *Jurnal JMK* 10, No. 2(2012), 19

Pada variabel (X_2) terhadap (Y_2) dengan nilai t hitung (X_2) sebesar 0,315 dan nilai signifikansi $0,754 > 0,05$ maka H_0 diterima. Dan pada variabel (Y_1) terhadap (Y_2) dengan nilai t hitung (Y_1) sebesar 7,923 dan nilai signifikansi $0,06 > 0,05$ maka H_0 di diterima. Berdasarkan hasil koefisien determinasi bahwa (X_1) , (X_2) dan (Y_1) dengan kontribusi 58,1 % terhadap (Y_2) kemudian terdapat hasil lain menyatakan adanya variabel lain yang tidak diteliti, dengan kesimpulan (X_2) signifikan dan berpengaruh positif terhadap (Y_2), (X_2) signifikan dan berpengaruh positif terhadap (Y_1), (X_1) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap (Y_1), (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap (Y_2), (Y_1) signifikan mempengaruhi pengawai.¹²

Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan Rozi Mohammad, Dr. Abd Latif Kasim, Sofia Zakaria, dan Faezah Mohd Nasir menyatakan kepuasan kerja dan komitmen mempengaruhi pencapaian prestasi sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa hasil keputusan menunjukkan nilai korelasi, $r = .39$ alhasil hubungan peluang kecil tetapi antara kepuasan kerja dengan komitmen menunjukkan nilai $p = .00$, dengan maksud terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen terhadap kepuasan kerja.¹³ Penelitian lain yang dilakukan Priarti Megawanti menyatakan pimpinan dengan budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen dan prioritas utama pegawai, misalkan penerapan budaya yang dapat menumbuhkan komitmen yang tinggi. Baik komitmen afektif, normatif, maupun kontinu. Selain penerapan budaya, aspek terpenting

¹²Yoga Putrana, Azis Fathoni, dan Moh Mukeri Warso, "Pengaruh Kepuasan ..., 9-11

¹³Rozi Mohamad Dr. Abd Latif Kasim Sofia Zakaria Faezah Mohd Nasir, "Komitmen..., 867

lainnya terletak pada kepuasan kerja yang berhubungan erat dengan komitmen dalam organisasi.¹⁴

Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan Ayunda Ashta Cantari, Nurhattati Fuad, dan Heru Santoso menyatakan keadaan emosional memicu perasaan puas dan tidak puas sehingga menimbulkan komitmen tidaknya karyawan, misalkan adanya rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam situasi. Penelitian menunjukkan nilai thitung lebih besar dari $t_{tabel}(3,121 > 1,988)$, alhasil H_0 ditolak, maka pada hipotesis alternatif menyatakan berhubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.¹⁵

Ada juga penelitian yang dilakukan Yustina Eko Purwaningsih dan Lie Liana menyatakan kepuasan mempengaruhi komitmen setiap individu, perilaku tersebut berasal dari perasaan senang dan tidak senang sesuai ukuran keadilan dan kenyamanan individu. Penelitian ini menunjukkan berdasarkan analisis kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kepuasan kerja.¹⁶ Dalam penelitian yang dilakukan Rita Fadhila Sumantri menyatakan bahwa kepuasan kerja meningkat melalui pengembangan, berupa kompetensi pengelolaan ilmu pengetahuan dan

¹⁴Priarti Megawanti, "Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer." *Jurnal Sosio E-Kons* 6, No.1 (2014), 22-26

¹⁵Ayunda Ashta Cantari, Nurhattati Fuad, Heru Santoso, "Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit," *Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan* 3, No.1 (2016), 26-28

¹⁶Yustina Eko Purwaningsih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dalam Rangka Menghadapi Persaingan Menyongsong Aec Pada 2015 (Studi Pada Guru Di SMA Negeri Di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak)," *Jurnal Prosiding Seminar And Call For Papers* 1, No.3(2015), 6-15

kecerdasan interpersonal sehingga komitmen juga meningkat sebagaimana pada hasil penelitian yang ditemukan bahwa kompetensi pengelolaan pembelajaran, kecerdasan interpersonal, dan komitmen berhubungan langsung secara positif terhadap kepuasan kerja.¹⁷

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan Resky Yulia Safitri dan M.Nursalim menyatakan bahwa kepuasan kerja cenderung dipicu pada awal bekerja. Penelitian ini memperoleh hasil signifikan dengan nilai signifikansi 0,018 dan besar kontribusi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,248. Dapat ditarik kesimpulan analisis dari data bahwa besar kontribusi 24,8% dan 75,2% tidak terdapat dalam penelitian kepuasan kerja dan komitmen.¹⁸ Kemudian pada penelitian yang dilakukan Holten Sion menyatakan jika pekerja memiliki komitmen tinggi besar peluang prestasi kerja yang diperoleh taraf tinggi sehingga semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi performansi seseorang dan semakin tinggi kepuasan seseorang maka semakin baik performansi. Penelitian ini menunjukkan setiap peningkatan satu unit pada komitmen guru menyebabkan peningkatan pada performansi mengajar guru sebesar 0,256 dan pada sisi lain $\beta = 0,364$ pada variabel hubungan kepuasan kerja dengan performansi mengajar guru sebesar 0,364, alhasil kepuasan kerja guru secara nyata mempengaruhi performansi mengajar guru. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja kurang maka performansi guru juga kurang.¹⁹ Pada

¹⁷Rita Fahdila Sumantri, "Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran, Kecerdasan Interpersonal, Komitmen, Dan Kepuasan Kerja Guru SMK," *Jurnal Ilmu Pendidikan* 18, No.1(2012), 32-33

¹⁸Rezky Yulia Safitri Dan M. Nursalim, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Intensi *Turnover* Pada Guru," *Jurnal Character* 1, No. 2, (2013), 3-4

¹⁹Holten Sion, "Hubungan Antar Komitmen ..., 51-55

penelitian yang dilakukan Yohanes Sukamto dan Pardjono menyatakan komitmen signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Peningkatan kinerja dapat ditingkatkan melalui proses belajar dan kebijakan instansi. Adapun penelitian yang Mohammad Abdul Mukhyi dan Tati Sunarti menyatakan kepuasan kerja dan komitmen saling berhubungan antara kepuasan kerja dan *locus control* terhadap komitmen kerja dengan *model forward*.²⁰ Dalam penelitian yang dilakukan Ali Muhtarom menyatakan kepuasan kerja dan komitmen kerja berhubungan positif dengan prestasi kerja dalam penerapan peningkatan produktivitas kerja pegawai pada instansi.²¹ Pada penelitian lainnya yang dilakukan Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras, dan Griet Helena Laihand menyatakan persepsi kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin, jika dibandingkan antara kedua jenis kelamin, maka jenis kelamin laki-laki dalam tingkat rendah dibanding berjenis kelamin perempuan.²²

Pada penelitian yang serupa, penelitian yang dilakukan Bassilius Redan Werang menyatakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi moral dan kinerja. Penelitian ini tidak bersangkutan dengan komitmen melainkan hanya kepuasan kerja yang signifikan dengan moral dan kinerja. Penelitian menunjukkan kepuasan kerja signifikan mempengaruhi moral dalam pekerjaan. Perolehan

²⁰Mohammad Abdul Mukhyi dan Tati Sunarti, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok," *Jurnal Proceeding Pesat (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)* 2, No. 2 (2007), A155-A157

²¹Ali Muhtarom, "Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja (Tinjauan Teori Dan Implementasi Manajemen Pada Guru Dan Staf Di Sekolah)," *Jurnal Tarbawi* 1. No. 01, (2015), 142

²²Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras, Dan Griet Helena Laihad, "Kepuasan Kerja Guru Dan Peran Kepemimpinan Pendidikan: Survei Guru Di Bogor Dan Sekitarnya," *Jurnal Jmp Universitas PGRI Semarang* 7, No. 3 (2018), 261

analisis data menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pernyataan ini diartikan bahwa ketika taraf kepuasan tinggi maka peningkatan kinerja mengikut.²³ Dalam penelitian yang dilakukan Ahmad Suriansyah menyatakan untuk memperkuat komitmen dalam perbaikan kinerja harus dimulai dari budaya dan komunikasi.²⁴ Pada penelitian yang dilakukan Tukiyo menyatakan ketika motivasi dalam tingkat tinggi akan menciptakan rasa puas dalam tingkat tinggi maka kontribusi kinerja menghasilkan tingkat tinggi.²⁵ Pada penelitian yang dilakukan Albertus Agung Wibisono menyatakan bahwa kepuasan kerja signifikan memiliki pengaruh terhadap komitmen, salah satu aspek yang ditimbulkan dari kepuasan kerja ialah semangat bekerja sehingga melahirkan komitmen kerja alhasil instansi berkualitas.²⁶

Pada penelitian yang serupa dengan penelitian yang dilakukan Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana menyatakan kunci utama kualitas layanan terbaik terletak pada kepuasan dan komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini terbukti dengan signifikan pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen, hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kualitas layanan dan hubungan signifikan komitmen terhadap kualitas layanan. Penelitian ini menunjukkan pada hasil perhitungan nilai t hitung 9,917 dengan

²³Basilius Redan Werang, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kota Merauke," *Jurnal Cakrawala Pendidikan* XXXIII, No.1, (2014), 135

²⁴Ahmad Suriansyah, "Hubungan Budaya...., 365

²⁵Tukiyo, "Motivasi Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Klaten," *Jurnal Prosiding Ilmu Pendidikan* 1, No.2, (2015), 166

²⁶Albertus Agung Wibisono, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Karyawan Hotel Comfort Dumai," *Jurnal Jom Fekon* 4, No. 1 (2017), 627

taraf signifikansi sebesar $0,000 < p \leq 0,05$ atau $0,000 \leq 0,05$ =koefisien variabel signifikan dengan kata lain jika seseorang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan maka akan menghadirkan rasa komitmen.²⁷ Pada penelitian yang dilakukan Intan Ayu Ningkiswari dan Ratna Dwi Wulandari menyatakan kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat kinerja, tingkat absensi, dan tingkat *turnover*. Komitmen akan terwujud ketika seseorang memiliki kecenderungan rasa ingin menetap atas keinginan sendiri untuk menjadi bagian instansi. Alhasil penelitian pada uji regresi *logistic* univariat 0,002, pernyataan ini berarti kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan memiliki pengaruh karena nilai $p < \alpha$ (0,05). sedang nilai Exp (B) memperoleh nilai 0,269. Pernyataan koefisien ini tergolong kuat maka kemungkinan jika seseorang memiliki taraf puas tinggi akan memiliki komitmen dengan taraf 3,72 jika meninjau dari perbandingan individu dengan rasa cukup. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kecenderungan peningkatan kepuasan diikuti peningkatan komitmen.²⁸

Penelitian-penelitian menjelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dipengaruhi beberapa faktor internal berupa keseimbangan insentif dengan adilnya pekerjaan, suasana lingkungan dan cara pemimpin dalam bersikap bahkan rekan kerja. Namun, terdapat juga faktor eksternal yang mempengaruhi tenaga pekerja atau karyawan berupa pertimbangan gaji perbedaan dalam instansi dibidang yang sama sehingga

²⁷Ni Made Dwi Puspitawati Dan I Gede Riana, "Pengaruh Kepuasan..., 74-78

²⁸Intan Ayu Ningkiswari Dan Ratna Dwi Wulandari, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya (*The Effect Of Job Satisfaction On Commitment Of Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya's Employees*)," *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 5, No. 2, (2017), 163-166

menimbulkan perselisihan. Penelitian sudah dilakukan beberapa kali, berdasarkan penelitian sebelumnya membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berdasarkan umur, emosi, budaya, dan kinerja. Namun, untuk penelitian selanjutnya akan dibahas tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja terhadap kinerja dengan tujuan untuk memengaruhi dan mendorong pegawai agar atasan bahkan petinggi instansi mengetahui bahwa sudahkah pegawai-pegawai di instansi mendapatkan kepuasan kerja dan seberapa besar komitmen yang dimiliki setiap pegawai hingga pengaruhnya peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja terhadap kinerja untuk melengkapi hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja terhadap kinerja.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan digunakan untuk memberi gambaran umum pada susunan dalam skripsi. Sistematika terdiri dari lima bab, yaitu:²⁹

BAB I berisi penjelasan letak permasalahan penelitian, meliputi latar belakang penjelasan topik permasalahan dilengkapi mengapa penelitian dilakukan, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian, telaah pustaka, serta sistematika pembahasan.

²⁹Nur Rohmah dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi: Program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2014.

BAB II berisi teori hubungan antar variabel yang dilengkapi hipotesis. Teori tersebut tentang hubungan variabel X_1 (Kepuasan Kerja), variabel X_2 (Komitmen Kerja) dan variabel Kinerja (Y).

BAB III berisi rincian metode penelitian, meliputi: jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV berisi penjelasan data hasil penelitian hubungan kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja dilengkapi pemaparan data deskripsi dan distribusi sampel, distribusi frekuensi, korelasi bivariat, korelasi parsial dan regresi linear ganda. Pengolahan data tersebut menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 25.

BAB V berisi kesimpulan hasil penelitian dilengkapi pernyataan menerima atau menolak hipotesis serta pemberian saran positif untuk instansi pilihan di Sulawesi, pembaca maupun peneliti selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada angka kepercayaan 95%. Korelasi yang terjadi antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat kinerja sebesar 0,829. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel kepuasan kerja dan kinerja berada pada kategori sangat kuat karena berada pada interval 0.800 – 1. Oleh karena itu, hubungan antara variabel independen berupa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif atau searah dengan variabel dependen berupa kinerja sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula tingkat kinerja .
2. Kepuasan kerja berpengaruh (X_1) terhadap kinerja (Y) karena dimediasi oleh komitmen kerja (X_2). Terbukti dengan koefisien korelasi atau R sebesar 0,889 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,790. Perbandingan antara koefisien korelasi bivariat dengan koefisien korelasi parsial adalah $r_{yx} = 0,829 > r_{yxz} = 0,334$. Dari hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karena dimediasi oleh komitmen kerja.

Maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak menggantikan diterimanya H_{a1} pada uji korelasi bivariat.

3. Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel komitmen kerja (X_2) dengan variabel kinerja (Y). Nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja sebesar 3,631, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,982 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sementaraitu, t_{hitung} dari variabel komitmen kerja sebesar 7,193. Jadi, $t_{hitung} < t_{tabel}$. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,278, sedangkan nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,549. Jadi, $b_1 > b_2$ sehingga variabel X_1 (kepuasan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) jika dimediasi oleh variabel X_2 (komitmen kerja). Persamaan regresinya adalah $Y = 0,183 + 0,278X_1 + 0,549X_2$. Artinya, setiap penambahan satu angka pada variabel kepuasan kerja dan komitmen kerja akan menyebabkan kenaikan angka pada variabel kinerja sebesar 0,827 poin atau 84,7%.

B. Saran

1. Diharapkan kepala instansi terpilih di pulau Sulawesi untuk selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya agar kinerja tetap baik dan meningkat. Bukan hanya melalui arahan dan bimbingan saja, namun dengan keteladanan, kepribadian dan kewibawaan serta kebijakan yang dimiliki oleh atasan diharapkan mampu meningkatkan kinerja anggotanya.
2. Bagi para tenaga kerja, diharapkan tidak hanya bergantung pada atasan maupun rekan kerja akan tetapi tenaga kerja dapat memiliki komitmen dari diri sendiri agar kinerja stabil bahkan meningkat.
3. Diharapkan bagi penelitian yang serupa selanjutnya adanya penambahan variabel lain, karena pada hasil penelitian ini terdapat variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayunda Ashta Cantari, Nurhattati Fuad, Heru Santoso. 2016. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit." *Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan* 3 (1):22-30.
- Churiyah, Madziatul. 2014. "Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi." *Jurnal Ekonomi Bisnis* 16 (2):145-154.
- Habe, Hazairin. 2012. "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung Di Bandar Lampung." *JMK* 10 (2):19.
- Hamidi, A. Wahab Jufri, Wayan Karta. 2014. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kinerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Negeri Di Kota Mataram." *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* 8 (1):1-12.
- Intan Ayu Ningkiswari, Ratna Dwi Wulandari. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya (The Effect Of Job Satisfaction On Commitment Of Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya's Employees)." *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 5(2):162-167.
- Makkasau, Juhriah. 2016. "Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamuju Utara." *Jurnal Katalogis* 4(5):51-64.
- Megawanti, Priarti. 2014. "Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer." *Jurnal Sosio E-Kons* 6 (1):15-29.
- Mohammad AbdulMukhyi, Tati Sunarti. 2007. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok." *Jurnal Proceeding Pesat (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)* 2 (2):153-158.
- Muayyad, Deden Misbahuddin. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 9 (1):75-98.
- Muhtarom, Ali. 2015. "Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja (Tinjauan Teori Dan Implementasi Manajemen Pada Guru Dan Staf Di Sekolah)." *Jurnal Tarbawi* 1 (01):133-143.
- Ni Made Dwi Puspitawati, I Gede Riana. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan." *Jurnal Jaki* 5 (2):68-80.

- Noorhafeza Herliani Adey, Ferlis Hj Bahari. 2010. "Hubungan Antar Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja Dan Kimtmen Terhadap Organisasi." *Jurnal Kemanusiaan* 8(2):63-82.
- Purwaningsih, Yustina Eko. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dalam Rangka Menghadapi Persaingan Menyongsong Aec Pada 2015 ." *Jurnal Prosiding Seminar And Call For Papers* 1(3):1-18.
- Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras, Griet Helena Laihad. 2018. "Kepuasan Kerja Guru Dan Peran Kepemimpinan Pendidikan: Survei Guru Di Bogor Dan Sekitarnya ." *Jurnal Imp Universitas Pgri Semarang* 7(3):248-265.
- Rezky Yulia Safitri, M. Nursalim. 2013. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Guru." *Jurnal Character* 1(2):1-5.
- Rozi Mohamad, Dr. Abd Latif Kasim, Sofiah Zakaria dan Faezah Mohd Nasir. 2016. "Komitmen Guru Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Harian Berprestasi Tinggi Dan Berprestasi Rendah Di Daerah Kota Bharu, Kelantan." *Jurnal Proceeding Of ICECRS* 863-874, 6(1):863-874.
- Sion, Holten. 2006. "Hubungan Antara Komitmen Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Performans Guru Didaerah Terpencil ." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 13(1):51-55.
- Sumantri, Rita Fahdila. 2012. "Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran, Kecerdasan Interpersonal, Komitmen, Dan Kepuasan Kerja Guru SMK ." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 18(1):30-35.
- Suriansyah, Ahmad. 2014. "Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri." *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, XXXIII (3):358-367.
- Werang, Basilius Redan. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kota Merauke." *Jurnal Cakrawala Pendidikan* ,XXXIII (1):128-137.
- Wibisono, Albertus Agung. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Hotel Comfort Dumai." *Jurnal Jom Fekon* 4(1):616-629.
- Yoga Putrana, Azis Fathoni, Moh Mukeri Warso. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang ." *Journal Of Management* 2(2):1-14.
- Yohanes Sukamto, Pardjono. 2016. "Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Andalan Di Sleman." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 9(2):165-178.

- Yollanda Swagaretha K, Agung Winarno, Lohana Juariyah. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.Witel Jatim Selatan Malang." *Jurnal Ekonomi Bisnis* 21(2):226-230.
- Davis, Rebecca. 1996. *Statistics: A Tool for Social Research*. Belmon: Wadsworth Publishing Company.
- Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saifudin, Azwar. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bidang Ilmu Administrasi, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudijono, Anas. 2015. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Machali, Imam. 2018. *Statistik Itu Mudah*. Yogyakarta: Keguruan.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Healey, Joseph F. 1996. *Statistics a Tool for Social Research*. San Marino California: Wadsworth Publishing Company.
- Muhson, Ali. 2006. *Teknik Analisis Kuantitatif*. Maret 4. Accessed Juli 22, 2020. <https://satffnew/Uny/Ac/Id/Upload/1322328/Pendidikan/Analisis+Kuantitatif.Pdf>.
- Tukiyo. 2015. "Motivasi Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Klaten." *Jurnal Prosiding Ilmu Pendidikan* 1(2):158-168.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Pramitha, Gede Dana, Gede Supartha I Wayan , and I Gede Riana. 2012. ", "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisional dan Kinerja Karyawan Koprasi Krama Bali." *Jurnal Manajemen* 91-207.
- Sari, Desria. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PUSKOPKAR Riau Pekanbaru." *Jom Fekon* 1-14.