



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen
Terhadap Keberhasilan Organisasi di Kantor
Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur**

Skripsi

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh :

Savira Indhan Prameswari

NIM. B04217033

Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

2021

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Savira Indhan Prameswari

NIM : B04217033

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 7 Januari 2021

Yang Menyatakan



Savira Indhan Prameswari

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Savira Indhan Prameswari

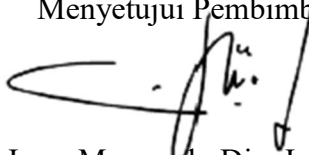
NIM : B04217033

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur”

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 7 Januari 2021
Menyetujui Pembimbing,



Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M, Lib, Ph. D

NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI
“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap
Keberhasilan Organisasi di Kantor Wilayah Kementerian
Agama Jawa Timur”

SKRIPSI

Disusun Oleh

Savira Indhan Prameswari

NIM B04217033

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata

Satu Pada tanggal 14 Januari 2021

Tim Penguji

Penguji I



Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M, Lib,

Ph. D

NIP. 196605141992032001

Penguji II

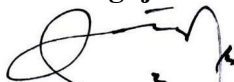


Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc,

M.Fil.I

NIP. 197003042007011056


Penguji III



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si.

NIP. 197512302003121001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM.

NIP. 197912142011011005

Surabaya, 14 Januari 2021

Dekan



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag

NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Savira Indhan Prameswari
NIM : B04217033
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : indhan66@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KEBERHASILAN ORGANISASI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA JAWA TIMUR.

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 20 Januari 2021

Penulis



Savira Indhan Prameswari
NIM : B04217033

ABSTRAK

Savira Indhan Prameswari, 2021, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Dibawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib, Ph.D.

Tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara simultan dan parsial. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan nilai hubungan yang paling tinggi sebagai prediktor tingkat keberhasilan organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif kausal. Pada penelitian, peneliti melakukan uji data menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Hal tersebut digunakan untuk membuktikan tujuan dari penelitian.

Penelitian mendapatkan jawaban pada rumusan masalah mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi. Penjelasan jawaban *pertama*, terdapat pengaruh secara signifikan dari kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara simultan. Nilai variable pada penelitian ini memperoleh *p value* sebesar 0,000. *Kedua*, terdapat pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara parsial. Dua variabel independet tersebut memperoleh nilai *p value* $0,000 < 0,05$. *Ketiga*, nilai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap

keberhasilan organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara simultan. Dua variabel independent tersebut memperoleh nilai korelasi sebesar 0,875. Nilai 0,875 menyatakan bahwa kedua variabel memiliki nilai hubungan yang sangat tinggi. *Keempat*, nilai hubungan kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara parsial. Nilai korelasi kepuasan kerja dengan keberhasilan organisasi sebesar 0,691 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,000. Nilai korelasi komitmen dengan keberhasilan organisasi sebesar 0,858 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,000. *Kelima*, nilai hubungan paling tinggi atau dominan antara kedua variabel adalah komitmen. Hal tersebut dapat ditunjukkan, karena komitmen mendapatkan nilai 0,858. *Keenam*, keberhasilan organisasi dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi di penelitian selanjutnya. Hal tersebut dapat ditunjukkan, karena nilai SEE lebih kecil dari Std. Deviation. Nilai perbandingan sebesar $1,985 < 3,994$.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen, Keberhasilan Organisasi.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Operasional.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II KAJIAN TEORI.....	14
A. Penelitian Terdahulu.....	14
B. Kerangka Teori.....	17
C. Paradigma Penelitian.....	42
D. Hipotesis.....	43
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	45
A. Pendekatan dan jenis penelitian.....	45
B. Lokasi penelitian.....	46
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	46
D. Variabel dan indikator.....	47
E. Tahap-tahap penelitian.....	50
F. Teknik pengumpulan data.....	51
G. Teknik validitas dan reabilitas data.....	53
H. Teknik analisis data.....	58

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	62
A. Gambaran umum objek.....	62
B. Penyajian data	65
C. Pengujian Hipotesis.....	73
D. Pembahasan hasil penelitian.....	75
BAB V PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	91
C. Keterbatasan penelitian.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	103

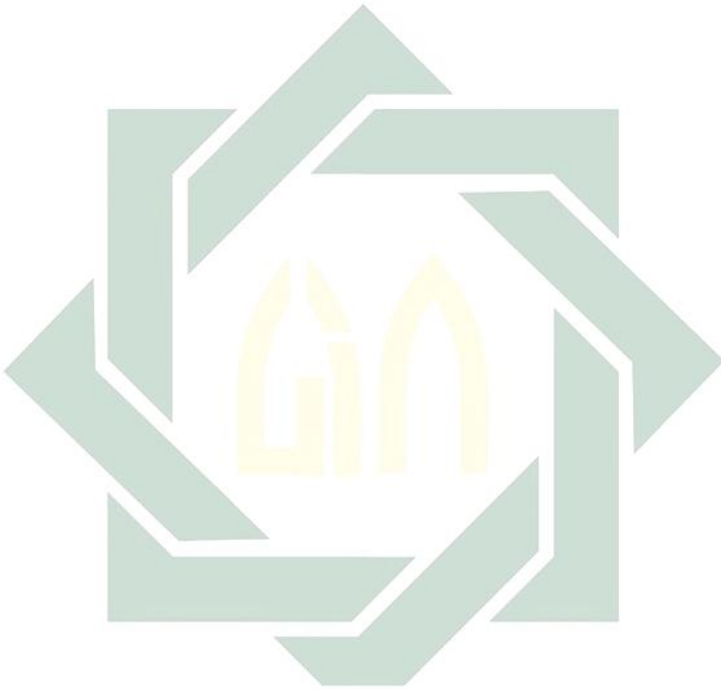


DAFTAR TABEL

Table 3.1 Nilai-nilai r product moment.....	54
Table 3.2 Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	55
Table 3.3 Hasil Validitas Variabel Komitmen (X2).....	55
Table 3.4 Hasil Validitas Variabel Keberhasilan Organisasi (Y).....	56
Table 3.5 Reliability Statistics Kepuasan Kerja (X1).....	57
Table 3.6 Reliability Statistics Komitmen (X2).....	57
Table 3.7 Reliability Statistics Keberhasilan Organisasi (Y).....	58
Table 4.1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	65
Table 4.2 Coefficient Uji Multikolinieritas.....	66
Table 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	68
Table 4.4 Descriptive Statistics.....	68
Table 4.5 Correlations Signifikansi.....	69
Table 4.6 Makna Nilai Korelasi Product Moment.....	70
Table 4.7 Variables Entered/Removed.....	71
Table 4.8 Model Summary.....	71
Table 4.9 Standart Error of Estimate.....	72
Table 4.10 Anova.....	72
Table 4.11 Coefficients.....	73

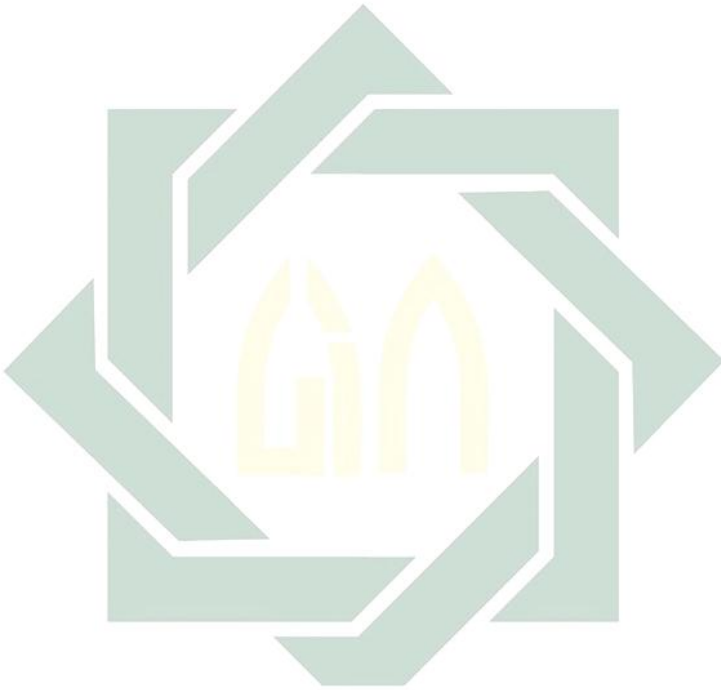
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	67



DAFTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
Grafik 4.1 Correlations Nilai Hubungan.....	70



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Actuating menurut bahasa yaitu pengarahan. Kata actuating secara istilah adalah mengarahkan seluruh anggota organisasi agar giat bekerja secara bersama-sama dan bekerja secara efektif agar mencapai suatu tujuan organisasi. Pengarahan atau actuating adalah menjadikan seluruh anggota organisasi saling bekerjasama dan melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan antusias untuk tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan planning dan usaha pengorganisasian. Sedangkan menurut O'Donnel dan Koontz yang dikutip oleh Mochamad Nurcholiq menyatakan, bahwa pengarahan merupakan hubungan antara berbagai aspek individual yang timbul karena adanya pengaturan terhadap para bawahan untuk dapat dipahami dan pembagian pekerjaan yang efektif agar tujuan perusahaan tercapai secara nyata.¹ Allah telah memberikan gambaran untuk umatnya tentang prinsip actuating di dalam Al-Qur'an surat Al-Nahl ayat 125 :

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْ لَهُم
بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ
أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya : “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-

¹ Mochammad Nurcholiq, “Actuating Dalam Perspektif Al-Qur’an dan Al-Hadits”. Jurnal Evaluasi, Vol.1, No.2, September 2017, Hal 138

orang yang mendapat petunjuk.”

Penjelasan surat tersebut yaitu bijaksana adalah cara yang tepat untuk menyeru kepada orang-orang yang mempunyai kualifikasi bagus. Sedangkan jika berada di publik, dilakukan dengan cara memberikan nasehat.² Actuating juga dapat dikatakan sebuah proses pendampingan kepada karyawan agar menjalankan tugas-tugas pokoknya sesuai dengan kemampuan karyawan. Seorang manajer yang melakukan pengarahan kepada karyawannya akan sukses jika terdapat pengembangan motivasi dan kejelasan komunikasi.³ Komunikasi individu dengan dirinya, komunikasi individu dengan organisasi hingga komunikasi individu dengan individu yang lain dapat digunakan pada perilaku organisasi.

Perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi yang berkaitan dengan aspek-aspek tingkah laku dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu.⁴ Perilaku organisasi merupakan suatu bidang yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum. Dalam menentukan perilaku organisasi terdapat tiga faktor, yaitu berkelompok, individu, dan struktur pengaplikasian agar keefektifan bekerja organisasi meningkat. Jika ingin paham tentang perilaku organisasi, maka harus paham terlebih dahulu mengenai perilaku dari karyawannya. Pemahaman itu dilakukan secara perseorangan hingga secara tim. Selain itu, pemahaman tentang perilaku organisasi bukan memahami ketika organisasi berperilaku, tetapi perilaku organisasi lebih menekankan

² Endah Tri Wisudaningsih, *“Konsep Actuating Dalam Al-Qur’an dan Hadist”*, Jurnal Humanistika, Vol. 4, No. 1, Januari 2018, Hal 11-12

³ Irenius Siriyei dan Ratna Dwi Wulandari, *“Faktor Determinan Rendahnya Pencapaian Cakupan Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan Di Puskesmas Mojo Kota Surabaya”* Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, Vol. 1, No. 3, Juli-Agustus 2013, Hal 227

⁴ Timotius Duha, *“Perilaku Organisasi”* (Yogyakarta : Deepublish, Februari 2018), Hal 8-9

pemahaman pada bagaimana anggota suatu organisasi berperilaku. Perilaku organisasi lebih menekankan agar karyawan bisa menyesuaikan diri dalam bekerja secara efektif di suatu tim kerja. Kemampuan kerja secara tim lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang, jika pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keterampilan yang kreatif.⁵ Apabila dari pekerjaan tersebut organisasi memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawan, maka kepuasan kerja akan dirasakan oleh seluruh karyawan yang terlibat.⁶

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang baik tentang pekerjaan, yang hasilnya dari kegiatan analisis pada karakternya masing-masing. Seseorang dengan tingkat rasa puas pada pekerjaan yang tinggi maka dapat merasakan suatu hal yang baik tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang yang rasa puas pada pekerjaannya rendah maka akan mempunyai pikiran yang negatif tentang pekerjaannya.⁷ Perasaan puas karyawan pada pekerjaan didapatkan dari dimensi-dimensi, meliputi kondisi pekerjaan, peluang promosi, pekerjaan itu sendiri, keamanan pekerjaan, teman kerja, dan imbalan.⁸ Seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kepentingan dan harapan seseorang.⁹ Jadi, kepuasan kerja perlu ditingkatkan untuk

⁵ Tiur, "Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan". Jurnal Ilmiah Methonnomi. Vol. 3 No. 2, Julii-Desseember 2017, Hal 124-126

⁶ Sunarta, "Pentingnya Kepuasan Kerja", Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi, Vol. XVI, No. 2, 2019, Hal 67

⁷ Nimas Ayu Aulia dan Mirwan Surya Perdhana, "Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur", Diponegoro Journal Of Management, Vol. 7, No. 4, 2018, Hal 2

⁸ Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, dan Arik Prasetya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi" Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 44, No. 1, Maret 2017, Hal 34

⁹ Erni Hayati Nasution, Said Musnadi, dan Faisal, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja

menjamin kelangsungan sebuah organisasi dengan cara bekerja dengan baik. Selain kepuasan kerja, komitmen karyawan juga perlu ditingkatkan untuk menjamin kelangsungan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu perilaku karyawan yang berupa identifikasi dan keterlibatan individu terhadap organisasi. Ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi, yaitu : bersedia berusaha melakukan suatu perbuatan positif untuk kepentingan organisasi, percaya dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan memilih untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi.¹⁰ Komitmen organisasional adalah suatu perilaku untuk menunjukkan sejauh mana seseorang mendukung organisasinya mencapai tujuan dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen dengan baik adalah karyawan teladan yang sanggup menempuh perjalanan lebih panjang. Komitmen dalam perspektif islam ditunjukkan dalam QS. Adz- Dzariyaat ayat 56:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”.

Komitmen adalah salah satu hal yang sangat penting bagi kaum muslim untuk melakukan suatu hal yang baik. Komitmen dalam pandangan islam juga diartikan sebagai pengabdian yang baik kepada Allah SWT. Sebagai seorang muslim hal utama yang harus ditampilkan adalah menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah.¹¹ Komitmen adalah salah satu hal yang sangat

Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh”, Jurnal Magister Manajemen, Vol.2, No.1, Januari 2018, Hal 127

¹⁰ Christian Kuswibowo, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi : Studi Kasus di Hitay Investment Holding”, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 3, No. 03, Maret 2017, Hal 2

¹¹ Ellit Prambarra Yudha dan Fattin Fadhillah Hasib, “Pengaruh Motivasi

berpengaruh bagi organisasi dalam memahami sikap kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kecenderungan *turnover*, dapat dikatakan karyawan yang komitmen pada organisasinya rendah. Komitmen dalam sebuah organisasi adalah salah satu jaminan untuk keberhasilan organisasinya.¹²

Salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi adalah seorang karyawan. Peran penting yang dimiliki sebuah perusahaan atau organisasi dapat menentukan arah kemana perusahaan atau organisasi akan berjalan dan menjadi alat penentu untuk keberhasilan organisasi.¹³ Pekerja harus melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan kemampuan bekerja yang baik, tanggung jawab, dan terstruktur agar organisasi dapat mencapai keberhasilannya.¹⁴ Menurut Siagian yang dikutip oleh Kasiria Waruwu menjelaskan, bahwa organisasi harus memiliki manajemen yang baik, yaitu mulai dari merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengoordinir, dan mengawasi seluruh kegiatan organisasi agar tujuan sebuah organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.¹⁵ Organisasi yang bergerak di

Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun”, *Juynral JESTT*, Volume. 1, No. 5, Mei 2014, Hal 312-313.

¹² Novita Sidharta, Meily Margaretha, “*Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan GARMENT Di Cimahi*”, *Jurnal Manajemen* Vol. 10, No. 2, Mei 2011, Hal 131-132

¹³ Meilly Marhgretha dan Nattalia, “*Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima Di Jakarta*”, *Jurnnal Manajewmen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, April 2012, Hal 152

¹⁴ Zaikul Amri Rizqina, Muhammad Adam, dan Syafruddin Chan, “*Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*”, *Jurnal Magiister Manaajemen*, Volume. 1, No. 1, September 2017, Hal 60

¹⁵ Kasiria Waruwu, “*Strategi Keberhasilan Organisasi Berdasarkan Program Organizational Develpment And Change*” *Jurnal Ilmu*

dalam dunia usaha atau tidak, sama-sama memiliki ciri-ciri yaitu tujuan yang akan dicapai.¹⁶ Keberhasilan organisasi dapat tercapai jika terdapat kepuasan kerja dan komitmen kerja di kantor Kementerian Agama Jawa Timur.

Kementerian Agama merupakan instansi pemerintahan dalam bidang keagamaan. Pembentukan Kementerian Agama memiliki maksud dan tujuan, yaitu untuk mengurus sebagian besar masyarakat beragama di Indonesia.¹⁷ Kantor Kementerian Agama Wilayah Jawa Timur memiliki visi untuk mewujudkan warga Indonesia yang patuh pada agama, cerdas, bersatu, dan sejahtera lahir batin dalam rangka untuk mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Sedangkan misi dan Kementerian Agama Jawa Timur, yaitu menaikkan tingkatan pemahaman serta pengalaman ajaran agama, memantapkan kerukunan sesama dan antar umat beragama, memberikan persediaan pelayanan kehidupan beragama secara rata dan kualitasnya yang baik, dan menaikkan kegunaan dan juga kualitas pengelolaan potensi perekonomian keagamaan.¹⁸ Visi dan misi tersebut dijalankan oleh seluruh karyawan Kementerian Agama Prov. Jawa Timur.

Karyawan adalah salah satu faktor dari keberhasilan Kementerian Agama Jawa Timur. Jika karyawan Kementerian Agama Jawa Timur memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang baik, maka Kementerian Agama Jawa Timur mampu mencapai tujuan-tujuannya. Pencapaian tujuan tersebut sangat bermanfaat bagi Kementerian Agama Jawa Timur agar masyarakat tidak meragukan pekerjaan dari karyawan

Komunikasi, Vol. 14, No. 1, Januari-April 2016, Hal 23

¹⁶ Bambang Suryono, *“Organisasi Nirlaba : Karakteristik dan Pelaporan Keuangan Organisasi”*, Jurnal Ekuitas, Vol. 3, No. 2, Juni 1999, Hal 77-78

¹⁷ kemenag.go.id, diakses pada tanggal 26 November 2020, pukul 22.06 WIB

¹⁸ jatim.kemenag.go.id, diakses pada tanggal 26 November 2020, pukul 22.19 WIB

Kementerian Agama Jawa Timur. Berdasarkan uraian diatas, peneliti memilih Kementerian Agama Jawa Timur sebagai objek penelitian. Peneliti memilih variabel dari aspek-aspek perilaku organisasi. Aspek perilaku organisasi tersebut berupa kepuasan kerja dan komitmen. Tujuan dari penelitian ini yaitu agar sebuah organisasi dapat mencapai keberhasilannya dari menerapkan aspek-aspek perilaku organisasi secara efektif dan efisien.

Faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi adalah kualitas dari seorang pemimpin.¹⁹ Namun, berhasilnya sebuah organisasi juga tidak lepas dari peran seorang karyawan atau anggota organisasi. Dari latar belakang diatas, kepuasan kerja dan komitmen di dalam organisasi menjadi bagian penting dalam keberhasilan organisasi. Maka dari itu, peneliti tertarik melangsungkan penelitian yang memiliki judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur.”

B. Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang di atas, perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur secara siimultan?
2. Apakah kepuasan kerja dan komitmen terdapat pengaruh terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur secara parsial?
3. Berapa besar nilai hubungan kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur secara simultan?

¹⁹ Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)”, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol. 3, No. 2, Juli, Tahun 2006, Hal 70

4. Berapa besar nilai hubungan kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur secara parsial?
5. Variabel manakah yang mempunyai hubungan paling tinggi antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur?
6. Dalam uji regresi, apakah kepuasan kerja dan komitmen dapat menjadi prediksi tingkat keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui besarnya nilai hubungan kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
5. Untuk mengetahui manakah hubungan tertinggi antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
6. Untuk mengetahui analisa regresi dari kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah ilmu dan pengetahuan yang berkaitan dengan topik kepuasan kerja dan komitmen serta pengaruhnya dengan keberhasilan organisasi. Selain itu, dapat digunakan oleh peneliti lainnya ketika hendak melakukan penelitian pada obyek yang belum pernah ada di

dalam penelitian.

2. Penelitian ini juga dapat memberikan wawasan atau informasi bagi pihak terkait mengenai keberhasilan organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja dan komitmen.

E. Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja

Menurut Werther dan Davis yang dikutip oleh Ida Ayu dan Agus Suprayetno mengemukakan, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk senang atau tidak ketidaksenangan dari karyawan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dikatakan sebagai kesan dan respon seseorang di lingkungan organisasinya. Keseimbangan situasi pekerjaan menghasilkan kepuasan kerja, sehingga perasaan pada dunia kerja akan meningkat. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor. Faktor-faktor tersebut ada didalam diri masing-masing pegawai dan pekerjaannya.

Faktor yang ada didalam diri masing-masing pegawai, seperti kecakapan khusus, kecerdikan, kondisi fisik, jenis kelamin, umur, pengalaman kerja, pendidikan, kepribadian, emosi, dan lama bekerja. Sedangkan faktor pekerjaan, meliputi struktur organisasi, macam pekerjaan, baik/buruknya pengawasan, jabatan, tanggungan keuangan, interaksi sosial, kesempatan mendapatkan jabatan yang lebih baik, dan kaitan kerja.²⁰ Kepuasan kerja merupakan ungkapan kepuasan para karyawan mengenai bagaimana pekerjaan mereka mampu memberikan

²⁰ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)", Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2, September 2008, Hal 127-128

manfaat bagi organisasi. Menurut Robbins yang dikutip oleh Nuzsep Almigo, kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang memiliki sifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.²¹

2. Komitmen

Organisasi bekerja dengan sangat baik untuk meningkatkan komitmen para karyawan demi kelangsungan keberhasilan organisasi. Menurut Robbins yang dikutip oleh Christian Kuswibowo menyatakan, bahwa komitmen merupakan sebuah perilaku yang membuat seseorang yakin, berkorban, dan bertanggung jawab untuk menggapai impian dirinya sendiri dan tujuan organisasinya. Komitmen juga didefinisikan sebagai seseorang yang mau menerima dan percaya kepada nilai-nilai dan tujuan organisasi, memilih akan tetap bertahan kepada suatu organisasi, dan bersedia melakukan hal apapun demi berhasilnya sebuah organisasi.²²

Komitmen juga dapat dikatakan sebagai kesepakatan seseorang di dalam sebuah organisasi yang memiliki sifat mengikat dan mengarah kepada keseluruhan. Komitmen harus dijaga dengan baik karena hal tersebut adalah salah satu jaminan untuk menjaga keberlangsungan sebuah organisasi. Komitmen adalah bentuk kesetiaan seseorang pada sebuah organisasi, kemauan untuk menjadi anggota organisasi, dan kesanggupan untuk tetap bertaahan pada organisasi tersebut.²³

²¹ Nuzsep Almigo, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal Psyche*, Vol. 1, No. 1, Desember 2004, Hal 53

²² Christian Kuswibowo, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi : Studi Kasus di Hitay Invesment Holding", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bissnis*, Vol. 3, No. 3, Maret 2017, Hal 2-3

²³ Novita Sidharta dan Meilly Margaaretha, "Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi", *Jurnall Manajeemen*, Vol. 10, No. 2, Mei 2011, Hal 131

Hasil kerja akan optimal jika seseorang memiliki komitmen yang baik terhadap organisasinya. Rendahnya suatu komitmen mencerminkan, bahwa orang tersebut tidak memiliki tanggung jawab yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Komitmen juga dapat dikatakan sebagai kemahiran individu guna melakukan ketentuan, bertanggung jawab atas seluruh tugasnya, dan janji yang menahan seseorang guna melaksanakan sesuatu. Jika seseorang memiliki tingkatan yang tinggi dalam berkomitmen, maka harapan seseorang untuk di arahkan pada hal-hal yang sesuai dengan standart kinerja karyawan juga semakin tinggi.²⁴

3. Keberhasilan Organisasi

Keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi dari berbagai faktor salah satunya sumber daya manusia. Organisasi dapat mencapai keberhasilan karena dipengaruhi oleh hasil kerja dari karyawan-karyawannya.²⁵ Menurut Ricard M. Steers yang dikutip oleh Resi Yudhaningsih menyatakan, bahwa kunci dari keberhasilan sebuah organisasi merupakan kerjasama dalam pencapaian tujuan.²⁶ Tujuan organisasi dapat tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan-peralatan modern dan fasilitas yang lengkap, tetapi tujuan organisasi lebih tergantung pada manusia yang

²⁴ Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 4, No. 2, 2013, Hal 105

²⁵ Baharuddin Latief, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar", Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 2, Agustus 2012, Hal 61

²⁶ Ressi Yudhaningsih, "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi", Jurnal Pengembangan Humaniora, Vol. 11, No.1, April 2011, Hal 41

melakukan pekerjaan tersebut.²⁷

Perlakuan berbeda harus dilakukan antara aset hidup (Sumber Daya Manusia) dengan aset yang tidak hidup karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi keberhasilan suatu organisasi.²⁸ Menurut Siagian yang dikutip oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa menyatakan, bahwa seseorang membutuhkan motivasi guna memberikan banyak kontribusi demi tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi.²⁹ Maka dari itu, perlu dilakukannya pengelolaan dan manajemen yang baik terhadap Sumber Daya Manusia agar dapat terwujudnya sebuah keberhasilan organisasi.³⁰

F. Sistematika Pembahasan

Pada penyusunan penelitian ini, penulis memberikan kemudahan dengan mengurutkan sistematika beberapa bab pembahasan sebagai berikut :

Bab I (Pendahuluan) : Penjelasan tentang alasan yang melatarbelakangi pemilihan judul penelitian, perumusan masalah dalam penelitian, tujuan melakukan penelitian, manfaat dalam penelitian, metode yang digunakan, dan pembahasan yang rasional atas judul yang di pilih, serta memberikan penjelasan tentang pengkajian obyek dan alur jalannya penelitian.

²⁷ Baharuddin Lathief, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar", Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 2, Agustus 2012, Hal 61

²⁸ Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan", JIAGANIS, Vol. 3, No. 2, September 2018, Hal 3

²⁹ Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai", Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1, Maret 2019, Hal 46

³⁰ Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan", JIAGANIS, Vol. 3, No. 2, September 2018, Hal 3

Bab II (Kajian Teori) : Berisikan tentang kajian kepustakaan yang menjelaskan tentang kepuasan kerja, komitmen, dan keberhasilan organisasi.

Bab III (Metode Penelitian) : Pada bab ini dijelaskan tentang metode saat penelitian. Metode penelitian tersebut meliputi jenis yang digunakan dalam penelitian, tahapan penelitian, teknik pengumpulan berbagai sumber data, teknik analisa data, uji kevaliditasan data. Gambaran metode penelitian ini diberikan supaya bisa menjawab rumusan permasalahan yang ditentukan.

Bab IV (Penyajian Dan Analisa Data) : Penyajian data memberikan penjelasan lokasi penelitian pada karyawan di Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dan kesamaan hasil yang ada di lapangan. Pengelompokkan data sesuai variabel dan jenis responden disebut dengan analisa statistik data. Isi dari analisis data yaitu jawaban rumusan masalah, penghitungan uji hipotesa yang ditentukan.

Bab V (Penutup) : Pada bab ini berisikan tentang hasil akhir dari penelitian yang menjelaskan kesimpulan dan saran serta rekomendasi pada penelitian yang dilakukan.

BAB II PEMBAHASAN

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Jurnal terdahulu digunakan oleh peneliti untuk memperoleh berbagai informasi mengenai penelitian sebelumnya yang relevan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti memperoleh hasil penelitian yang mempunyai perbedaan pandangan dalam penelitiannya. Berikut adalah hasil dari penelitian terdahulu yang relevan :

1. Judul dari penelitian terdahulu adalah “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*”. Penelitian ini ditulis oleh Dede Kurnia, Mochamad Djudi, dan Arik Prasetya sebagai mahasiswa dari fakultas Ilmu Administrasi Univ. Brawijaya Malang.³¹ Jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut. Penelitian terdahulu membahas tentang kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini menyatakan hasilnya, bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu, yaitu terletak pada variabel kepuasan kerja dan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak pada variabel terikatnya yang membahas tentang disiplin kerja dan komitmen organisasional, sedangkan penelitian saat ini membahas tentang keberhasilan organisasi. Selain itu perbedaan dari penelitian ini juga terletak pada objek penelitian yang diteliti. Penelitian terdahulu melaksanakan penelitian di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa

³¹ Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, dan Arik Prasetya, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional*”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 44, No. 1, Maret 2017

Timur Area Malang, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kementerian Agama Jawa Timur.

2. Penelitian sebelumnya berjudul “*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*”. Penelitian terdahulu ditulis oleh Nuzsep Almigo sebagai mahasiswa fakultas Psikologi Univ. Bina Darma Palembang.³² Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi dan menggunakan dua metode untuk pengumpulan data, yaitu metode data dan metode angket. Penelitian terdahulu membahas tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan, bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja.

Variabel kepuasan kerja dan jenis pendekatan kuantitatif penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini memiliki kesamaan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada variabel produktivitas, sedangkan variabel lain pada penelitian saat ini adalah komitmen dan keberhasilan organisasi. Selain itu, terdapat perbedaan yang terletak pada subyek penelitian. Subyek penelitian terdahulu adalah karyawan PT. Pusri Palembang, sedangkan penelitian saat ini subyek penelitiannya adalah karyawan Kementerian Agama Jawa Timur.

3. Judul dari penelitian terdahulu adalah “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian terdahulu ditulis oleh Triana Fitriastuti dari fakultas Ekonomi, Universitas Mulawarman Kalimantan Timur.³³ Penelitian terdahulu menggunakan jenis pendekatan

³² Nuzsep Almigo, “*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja*”. Jurnal PSYCHE, Vol. 1, No. 1, Desember 2004

³³ Triana Fitriastuti, “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan*”. Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 4, No. 2, 2013

kuantitatif. Penelitian terdahulu membahas tentang kecerdasan emosiional, komittmen organisasional, dan *organizational citizenship behaviour* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menyatakan hasilnya, bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosioal, komittmen organisassi, dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan.

Variabel komitmen dan jenis pendekatan kuantitatif pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini memiliki kesamaan. Variabel kecerdasan emosional adalah yang membedakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Sedangkan penelitian saat ini mengghunakan variabel kepuasan kerja. Selain itu, perbedaan lain terletak pada variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel terikat keberhasilan organisasi.

4. Judul dari penelitian sebelumnya adalah “*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*”. Penelitian ini ditulis oleh Dianna Sullianti dari fakultas Ekonomi Univ. Jember.³⁴ Penelitian ini menggunakan pendewkatan statistik inferensial untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis. Penelitian ini membahas tentang komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu adalah komitmen afektif, kontinuan, dan normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kemudian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel bebas,

³⁴ Dianna Sullianti K. L. Tobiing, “*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*”, *Jurmnal Manajhemen dan Kewirausahaan*, Voll 11, No. 1, Maret, 2009

yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, persamaan lain yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah jenis pendekatan yang menggunakan kuantitatif. Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada variabel terikatnya, yaitu kinerja karyawan. Selain itu, terdapat perbedaan lain yang terletak pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan objek di PT. Perkebunan Nusantara III, sedangkan objek penelitian saat ini di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur.

B. Kerangka Teoritik

1. Kepuasan Kerja

a). Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya sendiri.³⁵ Kepuasan kerja akan muncul jika sebuah organisasi memberikan kesejahteraan kepada karyawannya. Sehingga, karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi. Menurut Tangkilisan yang dikutip oleh Vannecia, Eddy, dan Roy menyatakan, bahwa kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai tingkatan rasa puas seseorang yang telah mendapatkan imbalan dari organisasi dengan berbagai macam aspek situasi pekerjaan. Kepuasan akan terjadi jika kebutuhan-kebutuhan seseorang telah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan

³⁵ Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, dan Syafruddin Chan, "Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)", Jurnal Magister Manajemen, Vol. 1, No. 1, September 2017, Hal 61-62

dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan. Kepuasan kerja termasuk salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi.³⁶

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai hasil dari pandangan seseorang tentang seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukannya hingga memberikan hal-hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menggembirakan maupun tidak dengan seseorang melihat pekerjaannya. Perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dicerminkan oleh kepuasan kerjanya. Mangkunegara mengemukakan, bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yang telah dikutip oleh Vannecia, Eddy, dan Roy yaitu faktor pekerjaannya dan faktor yang ada di dalam diri karyawan. Faktor pekerjaan, yaitu struktur organisasi, jenis pekerjaan, kesempatan promosi jabatan, jaminan keuangan, mutu pengawasan, hubungan kerja, dan interaksi sosial. Sedangkan aspek yang terdapat dalam diri karyawan, umur, keunggulan khusus, keadaan diri, kecerdasan, kondisi fisik, jenis kelamin, masa kerja, masa kerja, pengalaman, dan pendidikan.³⁷

b). Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam agama Islam mengajarkan, bahwa bekerja merupakan suatu ibadah kepada Allah SWT.

³⁶ Tiiti Riansarri, Ahmad Sudiro, dan Rofiianty, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan", Jurnal Apk Manajemen, Vol. 10, No. 4, Desember 2012, Hal 812

³⁷ Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, dan Roy Setiawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organization Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim", Jurnal AGORA, Vol. 1, No. 1, 2013, Hal 2-3

Nabi SAW mengajarkan kepada umatnya, bahwa Allah sungguh mencintai hambanya yang melangsungkan suatu perbuatan dan melaksanakannya dengan profesional. Kepuasan kerja menurut Islam terdapat pada Qur'an surat At-Taubah ayat 59 :

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya : “Jikalau mereka benar-benar ridho dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah, ” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).”

Kepuasan kerja dibentuk oleh Islam dengan cara tidak menetapkan ukuran kebendaan guna tolak ukur yang pertama. Barometer pertamanya adalah ibadah, yakni sampai mana seseorang yang berkarir berusaha untuk menentukan pekerjaannya menjadai sebuah ibadah. Dalam Agama Islam mengajarkan dan menguatkan bahwa sangat penting bagi seorang pimpinan untuk melaksanakan tanggung jawabnya terhadap para karyawan seperti adil dalam membayar gaji, menjalin hubungan yang baik, merealisasikan lingkungan kerja yang sehat, menepati janji, dan menunaikan *Amar Ma'ruf Nahi Mungkar*.

Jika hasil dari pekerjaan baik tersebut berupa gaji atau upah, penghargaan, pujian, dan lainnya diterima dengan berdasarkan nafsu dan diiringi sifat

tamak, maka kepuasan dalam menerima hasil-hasil tersebut tidak dapat dinikmati. Jadi, secara umum Islam mengajarkan kepada umatnya agar selalu merasa berkecukupan, ikhlas, qana'ah, sabar, dan melihat dunia adalah jalan menuju akhirat untuk menuai kepuasan yang sesungguhnya.³⁸

c). Sub Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall, dan Hulin yang dikutip oleh Vannecia, Eddy, dan Roy menjelaskan, bahwa terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan sebagai ungkapan karakteristik penting tentang pekerjaan. Dimensi tersebut yaitu :³⁹

1). Pekerjaan itu sendiri

Masing-masing pekerjaan membutuhkan sebuah kreativitas khusus yang setara dengan bidangnya sendiri-sendiri. Susah atau tidak dari sebuah pekerjaan dan emosi seseorang bahwa kemampuannya diperlukan dalam menjalankan pekerjaannya, akan mampu meningkatkan maupun mengurangi kepuasan kerja. Luthans menjelaskan, bahwa pekerjaan itu sendiri sebagai suatu kondisi dimana karyawan mampu menemukan tugas baru yang menarik, dan memiliki kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab. Sumber kepuasan kerja adalah dari pekerjaan itu sendiri. Seseorang akan mencapai kepuasan kerja jika memiliki kesesuaian antara kreativitas yang dimiliki, keinginan

³⁸ Deden Misbahudin Muayyad dan Ade Irma Oktafia, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol. 9, No. 1, 2016, Hal 80-82

³⁹ Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, dan Roy Setiawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organization Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim", Jurnal AGORA, Vol. 1, No. 1, 2013, Hal 2-3

karyawan untuk melakukan pekerjaannya, dan adanya kebebasan. Luthans menyatakan, bahwa terdapat beberapa indikator dari pekerjaan itu sendiri, yaitu :⁴⁰

a). Perasaan Dibutuhkan Kemampuannya

Keadaan ini termasuk dalam tingkat bagaimana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan mampu memberikan kontribusi yang penting, bernilai, dan berharga. Karyawan harus merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan suatu pekerjaan yang memiliki pengaruh penting bagi organisasi. Sehingga, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan giat dan semangat.

b). Tanggung Jawab Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu keadaan yang menjadikan karyawan merasakan tanggung jawab diri sendiri atau akuntabilitas pada tugas-tugasnya. Jika karyawan telah bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan seluruh kemampuannya untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, maka karyawan akan otomatis memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

c). Pengetahuan Terhadap Hasil Yang Dikerjakan
Pengetahuan terhadap hasil merupakan

⁴⁰ Ivan Suciadi, Michael Angelo Wijaya, dan Marcus Remiasa, "Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya", Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol. 5, No. 2, 2017, Hal 535

suatu kondisi psikologis seseorang. Kondisi tersebut melibatkan tingkat dimana seseorang bisa memahami kinerja dari pekerjaan diri sendiri. Hal ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui sejauh mana kinerja dari seseorang itu sendiri dan selanjutnya akan memberikan semangat untuk bekerja lebih baik lagi.

2). Promosi Jabatan

Promosi jabatan bisa di dapatkan oleh karyawan, jika telah memenuhi berbagai kriteria yang telah ditentukan organisasi. Seluruh karyawan menginginkan promosi jabatan, karena hal tersebut sangat dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan hasil dari pekerjaannya yang tinggi.

Promosi jabatan merupakan suatu langkah penugasan ulang seorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi daripada sebelumnya. Promosi jabatan yang dilakukan pada umumnya juga mempengaruhi fasilitas dan gaji seorang karyawan. Promosi adalah pemberian tugas, tanggung jawab, dan wewenang baru kepada karyawan yang lebih baik dan diikuti juga dengan kenaikan upah yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.⁴¹

Organisasi memiliki pendapat yang berbeda tentang penunjuk yang diperhiitungkan untuk proses promosi jabatan. Terdapat beberapa indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan, yaitu : ⁴²

⁴¹ Suharni Rahayu, "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo", Jurnal Kreatif, Vol. 5, No. 1, Oktober 2017, Hal 63

⁴² Agustin Basriani dan Martina, "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap

a). Jujur Pada Diri Sendiri dan Organisasi

Kejujuran sangat penting bagi seorang karyawan. Setiap karyawan harus memiliki sifat jujur terutama pada diri sendiri, bawahannya, perjanjian- perjanjian dalam mengelola dan menjalankan jabatannya, dan harus sesuai kata dan perbuatannya. Seorang karyawan harus jujur dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan diri sendiri.

b). Kecakapan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Karyawan-karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut memiliki sikap cepat tanggap atau cakap, kreatif, maupun inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan secara baik. Meskipun Karyawan tidak memperoleh pelatihan rutin dari atasannya, akan tetapi karyawan yang cakap dalam pekerjaan akan tetap mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

c). Loyalitas Dalam Membela Organisasi

Seorang karyawan harus memiliki sikap loyal dalam membela organisasinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap organisasinya.

3). Gaji atau Upah

Upah merupakan suatu pembayaran berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai ganti dari pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan.

Sedangkan menurut Hadi Poerwono yang dikutip oleh Agustina Indriyani menyatakan, bahwa upah adalah jumlah dari keseluruhan yang telah ditetapkan untuk mengganti jasa karyawan yang telah dikeluarkan. Agustina Indriyani juga menjelaskan mengenai adanya berbagai aspek yang memberikan pengaruh rendah atau tinggi tingkat pemberian upah pada karyawan. Faktor-faktor tersebut seperti, pencahayaan dan permintaan tenaga kerja, organisasi pegawai, produktivitas, kemampuan untuk membayar, biaya kehidupan, dan pemerintah.⁴³ Terdapat beberapa indikator upah, antara lain :⁴⁴

a). Besarnya Upah Insentif

Insentif adalah gaji bonus karena adanya prestasi yang dilakukan oleh seorang karyawan. adanya gaji insentif tersebut, mampu meningkatkan produktivitas dari seorang karyawan kepada organisasinya.

b). Kenaikan Pemberian Upah Yang Adil

Upah yang diberikan oleh sebuah organisasi dengan layak akan mampu menaikkan pendapatan karyawan. Kenaikan pendapatan akan menaikkan pula daya beli karyawan, kenaikan daya beli pada saatnya akan menaikkan permintaan efektif.⁴⁵

⁴³ Agustina Indriyani, "Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia", *Jurnal Paradigma*, Vol. 12, No. 01, Februari-Juli 2014, Hal 43-44

⁴⁴ Eko Prasetyo, "Peran Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial Dalam Mmempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Pada CV. Multi Bangun Sentosa)", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7, No. 4, 2019, Hal 3

⁴⁵ Maimun Sholeh, "Dampak Kenaikan Upah Minimum Propinsi terhadap

c). **Besarnya Upah Pokok**

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan dan tingkatannya yang besarnya ditetapkan sesuai kesepakatan.⁴⁶

2. Komitmen

a). Pengertian Komitmen

Komitmen merupakan sikap kesediaan seseorang untuk yakin dalam menjalankan visi dan misi organisasi serta keinginan untuk mengeluarkan berbagai cara dalam menjalankan tugas. Tumbuhnya suatu komitmen tidak secara instan, akan tetapi terdapat faktor budaya kerja yang mampu mempengaruhi munculnya komitmen dari dalam diri seseorang. Komitmen juga dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang akan memihak organisasinya maupun rencana organisasi dan berkeinginan besar untuk mempertahankan dirinya dalam organisasi.⁴⁷ Komitmen yang tinggi, akan menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuan dari organisasi, sedangkan jika komitmen rendah akan menyebabkan seseorang hanya mementingkan dirinya sendiri sehingga hasil kerja seseorang tersebut rendah pada organisasinya.

Kesempatan Kerja (Studi Kasus Propinsi Jawa Tengah)", *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol. 2, No. 2, Desember 2005, Hal 157

⁴⁶ Winda Feriyana, "Peran Dewan Pengupahan Dalam Rangka Penentuan Upah Minimum Kabupaten dan Upah Sektoral Kabupaten di Kabupaten Oku Timur", *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 14, No. 4, Januari 2018, Januari 2018, Hal 117

⁴⁷ Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, dan Syafruddin Chan, "Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)", *Jurnal Magister Manajwemen*, Vol. 1, No. 1, September 2017, Hal 62

Komitmen yang ada pada diri seseorang memiliki arti keyakinan dan dukungan serta loyalitas seorang karyawan untuk menjalankan rencana yang ingin dicapai organisasi. Kekuatan komitmen mampu menjadikan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, selalu memiliki pikiran yang positif, dan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.⁴⁸ Lima faktor yang berpengaruh bagi komitmen, meliputi kebiasaan keterbukaan, harapan individu untuk berkembang, kepuasan kerja, pemberian apresiasi pada pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan, dan arah organisasi. Komitmen pada karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan seorang karyawan. Komitmen terhadap karyawan akan tinggi, jika disiplin yang dimiliki seorang karyawan juga tinggi.⁴⁹ Selain kedisiplinan, suka duka kerja karyawan juga sangat berakibat pada tingkat komitmen yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi.⁵⁰

b). Model Komponen Komitmen

Menurut Allen dan Meyer's yang dikutip oleh Raisa Aribatul dan Nenden Nur Annisa menjelaskan, bahwa terdapat tiga model komponen komitmen,

⁴⁸ Syarifah Massuki Fitri, Unti Ludigdo, dan Ali Djahmuri, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja*", Jurnal Dinamika Akutansi, Vol. 5, No. 2, September, 2013, Hal 163

⁴⁹ Dede Kurniia Ilahi, Mochammad Djuddi Mukkzam, dan Ariik Prasetyya, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional*", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 44, No.1, Maret 2017, Hal 35

⁵⁰ Resi Yudhaningsih, "*Peningkatkan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*", Jurnal Pengembangan Humaniora, Vol. 11, No. 1, April 2011, Hal 43

yaitu :⁵¹

1). *Komitmen Affective*

Komitmen afektif berhubungan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam sebuah organisasi. Komitmen afektif merupakan kekuatan hasrat dari para karyawan untuk bekerja pada organisasinya karena setuju dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2). *Komitmen Normative*

Komitmen normatif adalah perasaan para karyawan tentang kewajiban yang harus dilakukan dan diberikan kepada organisasi. Karyawan baru yang merasakan banyak tekanan selama kegiatan sosialisasi mampu mengembangkan komitmen normatif karyawan pada organisasi. Organisasi memberikan suatu hal yang sungguh bernilai bagi para pekerja sehingga komitmen normatif bisa berkembang.

c). *Komitmen Continuance*

Komitmen *continuance* merupakan suatu komponen yang berdasarkan persepsi para karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi oleh karyawan jika meninggalkan organisasinya. Komitmen kelanjutan terjadi saat seorang karyawan tidak antusias dan komitmen yang tinggi untuk menetap dalam organisasi, namun karyawan tersebut masih berpikir panjang mengenai hak-hak yang ditinggalkan. Karena hak-hak tersebut jumlahnya sangat besar.

⁵¹ Raisa Aribatul Hamidah dan Nenden Nur Annisa, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam”, Seminar Nasional UNIBA Surakarta 2020, ISBN.978-979-1230-65-0, Hal 277-278

c). **Komitmen Dalam Perspektif Islam**

Istilah komitmen dalam agama Islam yaitu komitmen kerja Islami. Komitmen kerja Islami adalah kesiapan dan keikhlasan dalam menjalankan pekerjaan dengan taat pada seluruh aturan kerja dalam agama Islam. Setiap muslim harus memiliki komitmen untuk melaksanakan sesuatu yang baik. Komitmen artinya bagaikan sebuah pengabdian. Pengabdian yang baik bagi umat muslim adalah mengabdikan kepada Allah SWT. Hal pertama yang harus ditampilkan dari seorang muslim yaitu menjadi manusia yang amanah. Selain itu, seorang muslim juga harus memperhatikan sikap pengabdian dan harus sadar mengenai kehadirannya di bumi. Karena kehadiran manusia di bumi hanya untuk mengabdikan kepada Allah SWT. Hal tersebut dijelaskan di dalam surat Adz-Dzariyat ayat 56:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : *“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”*.

Terwujudnya sebuah komitmen dalam menjalankan pekerjaan guna menjadi suatu amal shaleh harus memiliki syarat, yaitu :⁵²

1. Ikhlas

Bergabungnya pikiran, hati, dan raga dalam kegiatan serasa mensucikan niat hanya karena

⁵² Elit Prambara Yudha, *“Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun”* JESTT, Vol. 1, No. 5 Mei 2014, Hal 313-314

Allah SWT. Ikhlas yang dimaksud bukan digunakan untuk memperoleh keuntungan. Ikhlas dalam bekerja juga dikatakan sebagai beribadah karena Allah SWT.

2. Cinta

Cinta merupakan munculnya rasa rindu untuk memperoleh kesenangan atau ketentraman jika menemukan yang didambakan. Cinta terhadap pekerjaan suatu kewajiban, karena dari kecintaan tersebut akan muncul nilai *plus* berupa materi dan spiritual seperti pengalaman untuk memenuhi keinginan hidup.

3. Istiqomah

Istiqomah adalah konsisten dalam membela yang benar. Seorang pekerja harus istiqomah, karena bekerja termasuk dalam sebuah ibadah. Dalam upaya mendapatkan penghasilan, tidak diperbolehkan menghallaalkan semua cara. Jadi, arti dari istiqomah adalah tetap memihak yang benar sesuai dengan ajaran agama.

d). Sub Variabel Komitmen

1). Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan dan kesadaran seseorang terhadap organisasinya yang dapat dilihat dari tanggung jawab, kedisiplinan, dan sikapnya selama bekerja. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Agus, I Wayan, dan Ni Nyoman mengemukakan, bahwa loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk anggota organisasi yang menggunakan tenaga, pikiran, dan waktunya untuk meraih keberhasilan organisasinya.⁵³ Karyawan yang setia terhadap

⁵³ Aguss Tunggal Sapputra, I Wayan Bagia, dan Ni Nyomnan Yuliantini, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja

organisasinya, maka dapat dikatakan memiliki loyalitas yang tinggi. Menurut Siswanto yang dikutip oleh Lydia Gomes dan Eddy Madiyono, terdapat beberapa indikator loyalitas antara lain:⁵⁴

a). Ketaatan Pada Peraturan

Individu yang memiliki sikap loyal terhadap organisasinya, maka akan selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan. Ketaatan tersebut akan muncul dari kesadaran karyawan itu sendiri. Karena peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi disusun agar pelaksanaan kerja organisasi berjalan dengan lancar.⁵⁵

b). Kemauan Untuk Bekerja Sama

Melaksanakan kerja sama dengan seluruh karyawan yang ada pada organisasi akan menjadikan organisasi mencapai impian yang tidak akan pernah bisa diraih oleh orang lain dengan cara individual.⁵⁶

c). Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Sebuah organisasi harus dapat menerima kenyataan bahwa anggota

Karyawan", e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 4, Tahun 2016, Hal 3

⁵⁴ Lydia Gomes dan Eddy Madiyono Sutanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya", Jurnal AGORA, Vol. 5, No. 3, 2017, Hal 2

⁵⁵ Onsardi, "Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu", Journal of Economic, Business and Accounting, Vol. 2, No. 1, Juli-Desember 2018, Hal 2

⁵⁶ Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, dan Roy Setiawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim", Jurnal AGORA, Vol. 1, No. 1, 2013, Hal 3

organisasinya datang setiap hari untuk melakukan pekerjaan secara bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan tugas-tugasnya.⁵⁷

2). Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan manajemen yang berfungsi untuk mendorong para karyawan agar memenuhi tuntutan yang telah ditentukan.⁵⁸ Aturan yang memiliki hubungan dengan disiplin adalah aturan jam ketika masuk, istirahat, dan juga jam pulang, aturan dasar berpakaian, aturan prosedur menjalankan pekerjaan dan berkaitan dengan unit kerja lain, bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan tentang apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan dilakukan oleh seorang karyawan selama dalam organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.⁵⁹ Dalam Islam disiplin kerja dijelaskan dalam hadits yaitu : *“Seorang muslim harus mendengar*

⁵⁷ *Ibid*

⁵⁸ Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 17, No. 2, September 2015, Hal 136

⁵⁹ Dede Kurniia Ilahhi, Mohamad Djudi Mukzam, dan Arrik Prasetya, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional”, Jurnaal Admiinistrasi Bisnis, Vol. 44, No. 1, Maret 2017, Hal 34

dan taat pada sesuatu hal yang disenanginya maupun hal yang tidak disenanginya, kecuali jika ia diperintahkan untuk mengerjakan maksiat. Jika ia diperintah menjalankan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”, (H.R. Bukhari Muslim).⁶⁰ Terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja, antara lain :⁶¹

a). Selalu Hadir Tepat Waktu

Seorang karyawan yang disiplin memiliki kecenderungan selalu tepat waktu dalam melakukan aturan-aturan yang telah ditentukan oleh organisasi dan memiliki tanggung jawab yang baik.⁶²

b). Memiliki Semangat Kerja Yang Tinggi

Semangat kerja adalah sikap intelektual yang bisa menyemangati seseorang agar mampu bekerja dengan giat, baik, dan cepat. Munculnya efektivitas kerja dan efisiensi kerja dikarenakan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan.⁶³

⁶⁰ Tuti Soleha, “*Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan*”, Jurnal Islaminomic, Vol. 7, No. 1, April 2016

⁶¹ Agung Settiawan, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”, Jurnal Ilmnu Manahjemen, Vol. 1, No. 4, Juuli 2013, Hal 1247

⁶² Astawdi Pangarso dan Puteri Intan Sussanti, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”, Jurnal Manaajemen Teori dan Terrapan, Th. 9, No. 2, Agusstus 2016, Hal 157

⁶³ Mardjan Dunggghio, “*Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*”, Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, Deseember, 2013, Hal 524

c). Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya

Keterampilan kerja diartikan sebagai keahlian atau kecakapan untuk melakukan berbagai tugas yang hanya di dapatkan dari praktek.⁶⁴

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasinya. Dalam menjalankan usaha suatu organisasi, pengalaman kerja sangat penting dan sangat dibutuhkan. Jika seorang karyawan mendapatkan suka duka dalam bekerja, maka pekerjaan yang diberikan bisa diselesaikan secara baik dan benar. Pengalaman kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu langkah yang telah dijalani oleh seseorang ketika bekerja agar kebutuhan hidupnya terpenuhi.⁶⁵ Menurut Foster yang dikutip oleh Rosinta Romauli menyatakan, bahwa terdapat beberapa indikator dari pengalaman kerja, antara lain :⁶⁶

⁶⁴ IndriTolo, Jantje L. Sepang, dan Lucvky O.H Dotulong, *“Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Manado”*, Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 4, Hal 257

⁶⁵ Ahmmad Nur Roffi, *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang”*, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol. 3, No. 1, Mei, 2012, Hal 2

⁶⁶ Situmeang Romauli, *“Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah”*, Jurnal AJIE, Vol. 2, No. 2, Mei, 2017, Hal 151

a). Lama Waktu Bekerja

Ukuran lama waktu bekerja yang telah ditempuh atau dijalani seorang karyawan mampu menginterpretasikan pekerjaan dan mampu melakukan dengan terampil dan tepat.

b). Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki

Pengetahuan mengarah kepada prinsip, peraturan, hingga pemberitahuan lainnya yang diperlukan oleh karyawan. Kemahiran dalam mengetahui dan mengaplikasikan informasi pada kewajiban pekerjaan juga termasuk dalam pengetahuan.

c). Menguasai Pekerjaan Dan Peralatan Kerja

Penguasaan terhadap tugas-tugas yang diberikan, dan peralatan yang digunakan, tingkat penguasaan seorang karyawan dalam menjalankan berbagai aspek teknik pekerjaan dan teknik peralatan.

3. Keberhasilan Organisasi

a). Pengertian Keberhasilan Organisasi

Keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuannya untuk mengelola dan mengembangkan para karyawan sebagai aset yang utama bagi operasi bisnis, karena karyawan yang memiliki kemampuan bagi organisasi menjadi faktor pembeda.⁶⁷ Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

⁶⁷ Evi Yuniarti dan Fadilla Marga Satty, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial", *Jurnal Ilmiah ESAI*, Vol. 2, No. 1, 2008, Hal 1-2

Menurut Siagian yang dikutip oleh Imelda dan Satria menjelaskan, bahwa keberhasilan organisasi dapat dicapai sesuai dengan tujuan jika adanya dorongan kontribusi dari seseorang yang telah mendapatkan motivasi kerja.⁶⁸ Kunci keberhasilan organisasi merupakan bagaimana sebuah organisasi mampu memberikan sumbangan atau kontribusi yang positif terhadap pelaksanaan dan implementasi berbagai tugas dalam pencapaian tujuan organisasi.⁶⁹ Keberhasilan organisasi sebagian besar juga ditentukan oleh komitmen karyawan pada organisasi.⁷⁰

Komitmen organisasi merupakan suatu motivasi dari masing-masing diri seseorang untuk menjalankan sesuatu guna menjadikan organisasi berhasil dan mencapai tujuan-tujuannya yang telah dipastikan dan lebih mendahulukan keperluan organisasi.⁷¹ Sedangkan menurut Strees dan Porter yang dikutip oleh Pantja dan Khusaini mengemukakan, bahwa tidak

⁶⁸ Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa, "*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*", Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1, Maret 2019, Hal 46

⁶⁹ Uniika Prihat santi dan Karttika Sari Dewi, "*Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*", Jurnal Psikologi Undip, Vol. 7, No. 1, April 2010, Hal 15

⁷⁰ Sulastri Irbayuni, "*Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya*", Jurnal NeO-Bis, Vol. 6, No. 1, Juni 2012, Hal 6

⁷¹ Amelia Veronica dan Komang Ayu Krisnadewi, "*Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Penekanan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Slack Anggaran Pada Bnak Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung*", Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol. 4, 2009, Hal 3-4

seluruh komitmen kerja yang muncul memiliki sifat yang pasif tentang loyalitas, namun juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan untuk memberikan semua usaha agar organisasi yang bersangkutan dapat berhasil. Hal yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Akan tetapi di lain sisi juga bagaikan makhluk hidup yang memiliki pola pikir, sadar pada kebutuhan, dan berbagai impian tertentu.⁷² Keberhasilan sebuah organisasi dalam menggapai impian yang ingin dicapai ditentukan dari keberhasilan seorang karyawan saat melakukan seluruh pekerjaannya.⁷³

b). Sub Variabel Keberhasilan Organisasi

1). Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional di lingkungan organisasi akan membuat para karyawan menjadi lebih produktif. Kecerdasan emosional juga mampu meningkatkan perilaku kerja seorang karyawan, mengurangi depresi dan stress kerja pada karyawan, serta mampu meningkatkan kesuksesan dan kepuasan karir seorang karyawan dalam organisasi. Kecerdasan emosional juga mampu meningkatkan hubungan emosional dan loyalitas karyawan kepada organisasi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengendalikan diri sendiri dengan baik. Kecerdasan emosiional adalah salah satu indikator

⁷² S. Pantja Djati dan M. Khussaini, "*Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, Maret 2003, Hal 26-31

⁷³ Dayat Hidayat, "*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi di Jakarta*", *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 1, September 2020, Hal 23

dari suatu keberhasilan organisasi.

Kecerdasan emosional juga bisa menaikkan tingkat kualitas karyawannya menjadi tenaga kerja yang bisa saling berkolaborasi, saling menyemangati satu sama lain, dan menjadi sebuah tim kerja yang sangat kompak.⁷⁴ Adapun indikator indikator dari kecerdasan emosional, yaitu :⁷⁵

- a). Kesadaran diri, merupakan mengetahui kondisi dari diri sendiri, kesukaan diri sendiri, sumber daya dan intuisi.
- b). Pengaturan diri, adalah suatu cara untuk mengelola emosi seseorang agar mampu dalam mencapai tujuan dengan mudah.
- c). Empati, merupakan kecerdasan seseorang untuk membaca kebutuhan, perasaan, emosi, dan kepentingan seseorang.

2). Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kondisi yang mampu membangkitkan jiwa karyawan secara tertuju agar mampu meraih tujuan sebuah organisasi. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai sebuah kegiatan yang menyalurkan, mengakibatkan, dan memelihara perilaku seseorang. Motivasi kerja muncul karena terdapat beberapa faktor baik dari luar maupun dari dalam dirinya sendiri, diantaranya seperti posisi atau tempat organisasi,

⁷⁴ Aji Ratna Kusuma, Muhammad Ali Adriansyah, Netty Dyan Prastika, "Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, Dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi", *Jurnal Psikostudia Univ. Mulawarman*, Vol. 2, No. 2, Desember 2013, Hal 106111

⁷⁵ Cahyo Tri Wibowo, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Karyawan", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 15, No. 1, 2015, Hal 4-5

kualitas pekerjaan yang ditawarkan, usaha untuk memenuhi berbagai kebutuhan, kualitas pekerjaan yang ditawarkan, dan tingkat pendidikan yang dicapai. Sikap karyawan saat menghadapi suasana kerja di organisasi mampu membentuk sebuah motivasi. Motivasi terbagi menjadi dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik meliputi upah, hubungan kerja, tunjangan, hadiah atau insentif, dan suasana kerja. Sedangkan motivasi intrinsik meliputi rasa bangga, loyalitas, semangat kerja, pengembangan potensi, dan menyampaikan ide

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وِرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرُدُّوْكَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشُرْكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

atau gagasan.⁷⁶ Allah memberikan perintah dengan tegas kepada para hamba-Nya untuk bekerja. Karena bekerja adalah dasar untuk mencari penghasilan, rezeki maupun nafkah. Allah akan memberikan pertolongan bagi Hamba-Nya yang senang bekerja, didorong dengan motivasi yang tinggi, bahwa menjalankan pekerjaan dilakukan agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan serta sebagai perantara untuk selalu dekat dengan Allah SWT. Hal tersebut terdapat dalam Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 :⁷⁷

⁷⁶ Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata", Jurnal Strategic, Vol. 7, No. 14, September 2008, Hal 4-5

⁷⁷ Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, "Teori Motivasi, Kinerja dan

Artinya : “*Dan Katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*”

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi karyawan untuk memberikan kontribusi yang besar agar mencapai keberhasilan organisasi. Adapun indikator dari motivasi kerja, yaitu :⁷⁸

- a) . Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi pada pekerjaan
 - b). Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya
 - c). Keinginan belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.
- 3). Kreativitas Karyawan

Kreativitas karyawan merupakan suatu kegiatan menciptakan inspirasi baru yang memiliki nilai tentang produk yang *fresh*, jasa, dan prosedur yang bermanfaat untuk kelangsungan berjalannya organisasi. Inovasi di dalam organisasi muncul karena adanya kontribusi kreativitas dari karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dari dalam dirinya sendiri adalah faktor

Prestasi Kerja Dalam Al-Qur'an Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam”, Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol.3, No.1, Juni 2018, Hal 113

⁷⁸ Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W, Agung Budiatmo, “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*”, Diponegoro Journal Of Social And Politic, Th. 2013, Hal 5

motivasi intrinsik, kepribadian, dan pengetahuan.⁷⁹

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh masukan yang berasal dari inovasi, ide-ide, dan kreativitas para karyawan.⁸⁰ Kreativitas karyawan adalah hal yang sangat penting karena hal tersebut merupakan poin utama atau permulaan inovasi. Kepribadian memberikan pengaruh penting bagi kreativitas karyawan karena masing-masing karyawan memiliki potensi yang berbeda dalam menghasilkan kreativitasnya.⁸¹ Adapun indikator dari kreativitas karyawan, yaitu :⁸²

a). Menunjukkan originalitas dalam pekerjaannya

Originalitas (*originality*) merupakan sebuah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sebuah ide-ide baru yang berbeda dengan sebelumnya dan menjadi luar biasa.⁸³

⁷⁹Zainal Abidin Marasabessy dan Budi Santoso, “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan Dengan Autonomi Kerja Dan Efikasi Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi”, Jurnal Siiasat Bisniss, Vol. 18, No. 1, Januarii 2014, Hal 33-36

⁸⁰ Endah Rahayyu Lestari dan Nur Khollifatul Fithriyah Ghabby, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”, Jurnaal Teknologi dan Mannajemen Agroindustri, Vol. 7, No. 2, 2018, Hal 116

⁸¹ Mona Satria Mustika, “Pengaruh Kepribadian Proaktif Pada Kreativitas Karyawan Dengan Kepemimpinan Transformasional dan Autonomi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi”, Jurnal Biisnis Darmajaya, Vol. 3, No. 2, Julli 2017, Hal 127

⁸² Ilham Maulana Ardiansyah dan Nury Ariani Wulansari, “Menjelaskan Black Box Person-Organization Fit Pada Munculnya Kreativitas Karyawan”, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2 Agustus 2018, Hal 172

⁸³ Detalia Noriza Munahefi, Kartono, Budi Waluya, dan Dwijanto, “Kemampuan Berpikir Kreatif Matematis Pada Tiap Gaya Berpikir Gregorc”, Jurnal Prisma, Vol. 3, 2020, Hal 656

- b). Memecahkan masalah yang menimbulkan kesulitan lain

Menurut Hudojo yang dikutip oleh Rostina Sundayana menyatakan, bahwa untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi harus melalui sebuah proses penerimaan suatu permasalahan sebagai tantangan dengan cara melakukan pemecahan masalah. Pemecahan masalah juga dapat dikatakan sebagai usaha untuk mencari jalan keluar dari sebuah kesulitan dan mencapai suatu tujuan.⁸⁴

- c). Mengambil resiko dalam menemukan ide baru

Jika resiko kegagalan organisasi lebih besar, maka harus mencari solusi lain yang sesuai dengan tujuan organisasi dengan cepat.⁸⁵ Organisasi dapat berhasil, jika seluruh anggotanya berani dalam mengambil resiko.⁸⁶

C. Paradigma Penelitian

- a). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Keberhasilan Organisasi

Pengukuran yang dilakukan organisasi untuk keberhasilan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan karyawan salah satu kriterianya yaitu dengan melihat kepuasan kerja karyawannya. Maka dari itu, kepuasan kerja berarti sangat penting bagi organisasi.⁸⁷ Menurut

⁸⁴ Rostina Sundayana, "Kaitan Antara Gaya Belajar, Kemandirian Belajar, dan Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa SMP Dalam Pelajaran Matematika", Jurnal Mosharafa, Vol. 5, No. 2, Mei 2016, Hal 78-79

⁸⁵ Edi Prayitno, "Pengembangan Berpikir Divergen dan Kritis Melalui Soal Terbuka", JKPM, Vol. 3, No. 1, April 2016, Hal 19

⁸⁶ Dwi Sadono, Bambang Uripno, dan Erwiantono, "Bereksperimen dan Mengambil Resiko", Jurnal Penyuluhan, Vol. 2, No. 3, Agustus 2006, Hal 3

⁸⁷ Tiiti Riansarri, Ahmad Sudiro, dan Rofiianty, "Pengaruh Kompensasi dan

Siagian yang dikutip oleh Edi Winata mengemukakan, bahwa apabila seorang pekerja yang memiliki kekuasaan untuk berperan, mendapatkan *feedback* dari hasil kerjanya, dan memberiiikan kontribusi yang mengesankan demi keberhasilan organisasi, maka kepuasan kerja akan dapat dirasakannya.⁸⁸ Faktor yang menjadi penentu keberhasilan organisasi salah satunya adalah kepuasan kerja, karena rasa puas yang dirasakan karyawan menjadikannya lebih produktif dalam menjalankan pekerjaan. Perasaan puas pada karyawan akan selalu berbicara positif tentang organisasinya, saling bekerja sama, dan hasil kerja nya maksimal.⁸⁹

b). Hubungan Komitmen Dengan Keberhasilan Organisasi

Komitmen yaitu suatu sikap yang melatih kelayalan seorang karyawan pada organisasi dan komitmen juga sebuah cara yang berlanjut dimana seorang karyaawan menunjukkan perhatiannya kepada organisasi, keberhasilan organisasi, dan kemajuan organisasi yang berkelanjutan.⁹⁰ Komitmen organisasi merupakan suatu motivasi dari masing-masing diri karyawan untuk mmenjalankan hal tertentu guna

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”, Jurnal Apk Manajemen, Vol. 10, No. 4, Desember 2012, Hal 812

⁸⁸Edi Winata, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan*”, Jurnal Ilman, Vol. 4, No. 1, Februari 2016, Hal 3.

⁸⁹ Endagh Rahayyu Lestari dan Nur Kholiifatul Fithriyah, “*Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*”, Jurnal Teknologi dan Manajeemen groindustri, Vol. 7, No. 2, 2018, Hal 117

⁹⁰ Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, dan Andi Tri Haryono, “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*”, Journall Mannajemen, Vol. 2, No. 2, Maret, 2016, Hal 3

menjadikan organisasi berhasil dan mencapai tujuan-tujuannya yang telah ditetapkan dan lebih mendahulukan kebutuhan organisasi.⁹¹ Salah satu hal yang paling berpengaruh bagi organisasi dalam memahami sikap kerja karyawan yaitu komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi merupakan karyawan yang memiliki kecenderungan *turnover*. Komitmen yang dimiliki sebuah organisasi adalah salah satu jaminan untuk keberhasilan organisasinya.⁹²

D. Hipotesis Penelitian

Jawaban sementara dari rumusan masalah adalah hipotesis.⁹³ Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Hipotesis 1

H1 : Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keberhasilan organisasi di Kementriian Agama Jawa Timur.

H0 : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja organisasi terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

2. Hipotesis 2

H1 : Ada pengaruh antara komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jaawa Timur.

H0 : Tidak ada pengaruh antara komitmen terhadap

⁹¹ Evi Yuniartl dan Fadilla Marga Satty, "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial*", Jurnnal Ilmiah ESAI, Vol. 2, No. 1, 2008, Hal 6

⁹² Novita Sidharta, Meilly Margareta, "Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover I ntention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan GARMENT Di Cimahi", Jurnal Manajemen Vol. 10, No. 2, Mei 2011, Hal 131-132

⁹³ Nanang Marrtono, "*Statistik Sosial*", (Jogjakarta : Penerbitan Gavva Media, 2010), Hal 25

keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

3. Hipotesis 3

H1 : Ada pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

H0 : Tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

4. Hipotesis 4

H1 : Kepuasan kerja dan komitmen bisa menjadi prediksi tingkat keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

H0 : Kepuasan kerja dan komitmen tidak bisa menjadi prediksi tingkat keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang penulisannya memerlukan aspek-aspek menghitung, pengukuran, rumus dan data numerik yang pasti. Analisa data penelitian pada pendekatan kuantitatif yaitu membangun batasaan yang diterima atau ditolak oleh teori yang digunakan penulis.⁹⁴ Pendekatan kuantitatif digunakan oleh penulis karena penelitian yang dilakukan dimulai dengan teori atau hipotesis dan penulis berusaha untuk membuktikan kebenaran adanya hubungan dari variabel yang digunakan.⁹⁵

Peneliti menggunakan jenis peneliitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif merupakan jenis penellitian yang menjelaskan fenomena berupa hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dan untuk menguji hipotesis.⁹⁶ Pada penelitian asosiatif terdapat tiga hubungan. Hubungan tersebut yaitu, asosiasi simetri, asosiasi interakni, dan asosiasi kausal.⁹⁷ Berdasarkan judul yang diangkat, peneliti menggunakan hubungan kausal yakni

⁹⁴ Lukas S. Mussianto, *“Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian”*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 4, No. 2, September 2002, Hal 125-129

⁹⁵ Mohammad Mulyadi *“Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya”*, Jurnaal StudiKomunikasi dan Media, Vol. 12, No. 1, Januari-Juni 2011, Hal 134

⁹⁶ Desi Irayanti dan Altje L. Tumbel, *“Analisis Kinerja Keuangan Pengaruhnya Terhadap Nilai Perusahaan Pada Industri Makanan dan Minuman di BEI”*, Jurnal EMBA, Vol. 2, No. 3, September 2014, 1476

⁹⁷ Rendy Gulla, Sam George Oroh, dan Ferdy Roring, *“Analisis Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Manado Grace Inn”*, Jurnall EMBA, Vol. 3, No. 1, Marett 2015, Hal 1316

hubungan yang didasarkan pada sifat sebab maupun akibat.⁹⁸ Pada hubungan ini terdapat variable dependen dan independen. Hubungan kausal dapat mempengaruhi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Teknik pengambilan datanya dengan menggunakan kuesioner penelitian. Sedangkan analisa datanya dilakukan menggunakan pengujian hipotesa yang sudah ditentukan.⁹⁹ Dengan topik penelitian, yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi sebuah penelitian yaitu tempat untuk mengambil data yang peneliti butuhkan. Alamat Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur terletak di Jl. Raya Bandara Juanda No.26, Tlp.(031) 8686014, kanwiljatim@kemenag.go.id. Lokasi tersebut mudah dijangkau oleh peneliti. Dengan demikian, peneliti memilih dan mempertimbangkan lokasi tersebut untuk dijadikan obyek penelitian. Sehingga proses penelitian menjadi lebih mudah dan cepat.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan suatu tempat yang berisikan subyek atau obyek yang memiliki karakteristik dan telah diatur peneliti guna dikaji kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁰⁰ Peneliti memilih untuk melakukan

⁹⁸ Sugiyono, *"Metode Kuantitatif dan Kualitatif dan Rnd "* (Bandung : Alfabet, 2010), Hal 66

⁹⁹ Mulyadi, *"Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya"*, Jurnal Study Comunication Mediia, Vol. 15, No. 1, Hal 127

¹⁰⁰ Rendy Gulla, Sam George Oroh, dan Ferdy Roring, *"Analisis Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Manado Grace Inn"*, Jurnal EMBA, Vol. 3, No. 1, Maret 2015, Hal 1138

penelitian pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Adapun jumlah populasi yang diambil untuk diteliti sebanyak 100 karyawan.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil pada sebuah penelitian. Sampel memberikan hasil yang dianggap sebagai gambaran bagi populasi asalnya. Sampel memiliki arti sebagian dari keseluruhan dan karakter yang ada di populasi tertentu.¹⁰¹ Apabila peneliti mengambil taraf signifikan 5% dengan populasi 100 responden, maka mendapatkan hasil 78 responden. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka peneliti menetapkan bahwa 78 sampel yang akan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Simple random sampling adalah teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini. *Simple random sampling* merupakan teknik mengambil sampel yang dilakukan dengan cara random atau acak dan tidak memperhatikan strata yang ada pada populasi karyawan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur tersebut.

D. Variabel, Sub Variabel, dan Indikator

	Sub Variabel	Indikator
Variabel Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan dibutuhkan Kemampuannya 2. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

¹⁰¹ Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)”, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 12 No. 1, 2014, Hal 5.

		3. Pengetahuan terhadap hasil yang dikerjakan
	Promosi Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jujur pada diri sendiri dan organisasi 2. Kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Loyalitas dalam membela organisasi
	Gaji atau Upah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya upah insentif 2. Kenaikan pemberian upah yang adil 3. Besarnya upah pokok
	Sub Variabel	Indikator
Variabel Komitmen	Loyalitas Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan pada peraturan 2. Kemauan untuk bekerja sama 3. Kesukaan terhadap Pekerjaan

	Kedisiplinan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu hadir tepat waktu 2. Memiliki semangat kerja yang tinggi 3. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
	Pengalaman Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama Waktu Bekerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Menguasai pekerjaan dan peralatan kerja
Variabel Keberhasilan Organisasi	Sub Variabel	Indikator
	Kecerdasan Emosional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Empati
	Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi pada pekerjaan 2. Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya 3. Keinginan belajar menguasai pekerjaan

	Kreativitas Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan originalitas dalam pekerjaannya 2. Memecahkan masalah yang menimbulkan kesulitan lain 3. Mengambil resiko dalam menemukan ide baru
--	----------------------	---

E. Tahap-Tahap Penelitian

Dalam mencapai target yang maksimal pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur”, maka peneliti melakukan beberapa tahap sistematis dan terencana yaitu :

a. Tahap Persiapan

Pada tahap sebelum peneliti turun ke lapangan, persiapan yang dilakukan adalah merumuskan sebuah permasalahan, penentuan variabel yang digunakan pada penelitian, mencari referensi untuk memperoleh landasan teori dalam mengerjakan penelitian, menyiapkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Persiapan akhir pada tahap ini yaitu melakukan pengecekan terlebih dahulu pada ibu dosen pembimbing.

b. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menentukan lokasi, populasi, dan pengumpulan data pada penelitian. Peneliti terjun ke lapangan pada tahap pelaksanaan penelitian.

c. Tahap Pengolahan Data

Terdapat beberapa pengolahan data pada penelitian ini, yaitu :

1. Peneliti menghitung skor hasil pada data penelitian
2. Peneliti mentabulasikan data
3. Peneliti melakukan penyajian data kedalam tabel
4. Peneliti melakukan analisa menggunakan cara statistik.
5. Peneliti menyusun laporann dan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Informasi dikumpulkan bertujuan guna mencari jawaban dari rumusan permasalahan serta hipotesis yang telah ditentukan. Teknik yang digunakan pada riset ini adalah metode pengumpulan data dengan kuesioner.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik untuk mengumpulkan data-data responden yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan / pertanyaan secara tulis untuk dijawab oleh responden.¹⁰² Responden yang dijadikan obyek adalah karyawan Kementerian Agama Prov. Jawa Timur. Peneliti menggunakan kuisisioner skala likert. Kuisisioner skala likert berfungsi guna menjelaskan sifat seseorang, seperti sikap, perilaku, dan pengetahuan. Skala Likert adalah skala yang paling banyak digunakan dalam penelitian berupa survey.¹⁰³

Peneliti menggunakan tipe kuesioner pada penelitian yaitu kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup

¹⁰² Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, Vol. 2, No. 1, Juli 2019, Hal 108

¹⁰³ Mayuliana, Imam Much Ibnu, dan Sam Farisa Chairul, “Sistem Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sbagai Pendukung Pengambilan Keputusan di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert”, Jurnal Transistor Elektro dan Informatika, Vol. 1, No. 2, Oktober 2016, Hal 2

akan memudahkan responden untuk menjawab pernyataan yang telah diberikan oleh peneliti dengan cepat. Peneliti juga akan lebih mudah untuk menganalisa data kuesioner yang telah terjawab.¹⁰⁴ Kuesioner yang peneliti sebarkan kepada responden berisi sebuah pernyataan dan pilihan jawaban, sehingga responden akan lebih mudah untuk menjawab pernyataan kuisisioner dengan tepat dan sesuai dengan kondisi diri sendiri responden. Pengisian / pemberian nilai pada kuisisioner dengan cara memberi tanda ceklis pada kuisisioner yang telah disediakan. Berikut dibawah ini adalah jawaban dari pernyataan skala likert:

- a. Sangat Baik, bernilai 5
- b. Baik, bernilai 4
- c. Netral, bernilai 3
- d. Tidak Baik, bernilai 2
- e. Sangat Tidak Baik, bernilai 1

Kuisisioner ditujukan kepada seluruh karyawan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Peneliti membuat kuisisioner sesuai dengan sub variabel dan indikator tiap variabel yang digunakan peneliti, yaitu kepuasan kerja yang memiliki sub variabel pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, dan gaji atau upah. Variabel komitmen memiliki sub variabel loyalitas karyawan, kedisiplinan kerja, dan pengalaman kerja. Sedangkan variabel keberhasilan organisasi memiliki sub variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kreativitas karyawan. Kuisisioner tersebut berisikan nama, umur, dan jenis kelamin.

Peneliti mendapatkan responden dengan cara memberikan kuesioner kepada salah satu karyawan Kementerian Agama Jawa Tiimur yang bertugas

¹⁰⁴ Sugiiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*, (Bandung:Alfabeta, 2010), Hal 143

dibidang perencanaan data dan informasi, kemudian karyawan tersebut membagikan kuisisioner kepada seluruh karyawan. Setelah turun ke lapangan, peneliti hanya mendapatkan 39 responden dari target 78 responden yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti. Hal tersebut karena 39 responden lain berhalangan untuk mengisi kuisisioner. Selain itu, Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur juga sedang menerapkan *work from home* dan *work from office* kepada sebagian karyawannya, oleh karena itu tidak seluruh karyawan yang dapat mengisi kuisisioner.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu hal yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data dari berbagai sumber media yang membahas tentang narasumber atau obyek yang akan diteliti. Bentuk dari dokumentasi bisa berupa gambar atau karya seseorang dan tulisan.¹⁰⁵ Peneliti mendapatkan data dokumentasi secara online. Dokumen dari website resmi yang digunakan peneliti, yaitu sejarah dan profil organisasi, dan struktur organisasi dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur.

G. Teknik Validitas dan Reliabilitas data

a. Uji Validitas

Peneliti harus melakukan uji validitas agar hasil penelitian yang dilakukan menjadi penelitian yang valid. Validitas adalah tingkat kesahihannya suatu alat ukur dalam mengukur suatu data. Validitas juga dapat dikatakan sebagai suatu ukuran yang memperlihatkan bahwa variabel yang diukur adalah variabel yang akan

¹⁰⁵ Suci Arischa, "Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru", JOM Fisip, Vol. 6, Ed. 1, Januari-Juni 2019, Hal 8

diteliti oleh peneliti.¹⁰⁶ Suatu instrumen dikatakan nilai validitasnya tinggi apabila pengukuran tersebut berfungsi secara tepat dan memberikan hasil pengukuran yang sesuai.¹⁰⁷ Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *korelasi person productt moment*. Uji validitas digunakan dalam perbandingan r tabel dan hitung. Dengan taraf signifikansi pada kedua sisi yaitu (sig. 0,05 atau 5%). Uji validitas dinyatakan valid, jika skor r hitung > r tabel.¹⁰⁸ Berikut nilai dari r product moment :

Tabel 3.1

Nilai r product moment :

NO	N	Taraf Signifikansi 5%
1	35	0,334
2	36	0,329
3	37	0,325
4	38	0,320
5	39	0,316

Dari hasil tabel diatas dinyatakan, bahwa r table dengan 39 responden adalah 0,316. Hasil validitas instrumen diuji dengan aplikasi *spss version 21*, sebagai berikut:

¹⁰⁶ Suhar Janti, “Analisis Validitas dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan SI/TI Dalam penentuan Pengambilam Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen”, Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi, 15 November 2014, Hal 1

¹⁰⁷ Sugiyono, “Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, (Banddung : Alfabet, 2010), Hal 121

¹⁰⁸ Dwei Priiyatno, “Mandiri Belajar SPSS”, (Jakarra: Buku Kitta, 2009), hal 17-23

Tabel 3.2
Hasil validitas variabel kepuasan kerja (X1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,468	0,316	Valid
X1.2	0,635	0,316	Valid
X1.3	0,679	0,316	Valid
X1.4	0,818	0,316	Valid
X1.5	0,588	0,316	Valid
X1.6	0,549	0,316	Valid
X1.7	0,648	0,316	Valid
X1.8	0,657	0,316	Valid
X1.9	0,690	0,316	Valid

Analisis diatas menunjukan, bahwa item-item variabel kepuasan kerja dikatakan valid. Hal tersebut dapat terlihat dari skor yang telah mencapai 0,316. Maka, dari 9 item pernyataan dikatakan valid dan bisa di lanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.3
Hasil validitas variabel komitmen (X2)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,783	0,316	Valid
X2.2	0,768	0,316	Valid
X2.3	0,734	0,316	Valid
X2.4	0,318	0,316	Valid
X2.5	0,716	0,316	Valid
X2.6	0,801	0,316	Valid
X2.7	0,605	0,316	Valid
X2.8	0,868	0,316	Valid
X2.9	0,839	0,316	Valid

Dari tabel di atas membuktikan, bahwa item-item variabel komitmen dikatakan valid. Hal tersebut karena skor telah mencapai 0,316. Maka dengan demikian dapat di lanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.4
Hasil validitas variabel keberhasilan organisasi (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,779	0,316	Valid
Y.2	0,723	0,316	Valid
Y.3	0,796	0,316	Valid
Y.4	0,746	0,316	Valid
Y.5	0,760	0,316	Valid
Y.6	0,721	0,316	Valid
Y.7	0,816	0,316	Valid
Y.8	0,760	0,316	Valid
Y.9	0,589	0,316	Valid

Analisis tersebut menyebutkan, bahwa item pernyataan dari keberhasilan organisasi dinyatakan valid karena telah mencapai 0,316. Dengan demikian 9 pernyataan dapat di lanjutkan untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah ukuran yang memperlihatkan kestabilan dari hasil pengukuran dengan persamaan alat ukur. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* untuk membuktikan hasil dari pengujian tersebut salah atau benar.¹⁰⁹ Ketentuan yang terdapat pada uji reliabilitas adalah jika taraf signifikansinya 0,05 % dan nilai "*Alpha*" lebih besar dari nilai r table, maka hasil instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel.

a). Hasil uji reliabilitas pada kepuasan kerja (X1)

Kepuasan kerja mempunyai 9 pernyataan yang peneliti uji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas

¹⁰⁹ Suhar Janti, "*Analisis Validitas dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan SI/TI Dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen*", Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi, 15 November 2014, Hal 156-157

variabel kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 3.5
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	9

Dari hasil tabel reliabilitas kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah 0,811. Sementara itu skor r kritis adalah 0,316 dari uji dua sisi signifikan 5% dan jumlah 39 responden. Dengan demikian, dapat dinyatakan nilai *cronbach's alpha* > 0,316. Sehingga variabel kepuasan kerja terbukti reliabel dan dapat di lanjutkan penelitian.

b). Hasil uji reliabilitas pada komitmen (X2)

Komitmen mempunyai 9 pernyataan yang peneliti uji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas variabel komitmen sebagai berikut :

Tabel 3.6
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	9

Dari hasil tabel reliabilitas komitmen, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah 0,869. Sementara itu skor r kritis adalah 0,316 dari uji dua sisi signifikan 5% dan jumlah 39 responden. Dengan demikian, dapat dinyatakan nilai *cronbach's alpha* > 0,316. Sehingga variabel komitmen terbukti reliabel dan dapat di lanjutkan penelitian.

- c). Hasil uji reliabilitas pada keberhasilan organisasi (Y)
Peneliti melakukan uji reliabilitas pada variabel keberhasilan organisasi. variabel keberhasilan organisasi memiliki 9 item pernyataan. Hasil uji reliabilitas variabel keberhasilan organisasi sebagai berikut :

Tabel 3.7
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	9

Dari tabel tersebut, dijelaskan bahwa nilai variabel keberhasilan organisasi sebesar 0,892. Sedangkan nilai r table sebesar 0,316. Maka dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,329. Artinya variabel keberhasilan organisasi dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan bahan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan dahulu sebelum menguji regresi. Hal tersebut dilakukan agar data sampel dapat mewakili populasi secara menyeluruh.¹¹⁰ Untuk mempertimbangkan agar tidak terjadi pelanggaran, maka perlu dilakukannya uji normalitas, multikolinieritas, dan juga heteroskedastisitas.¹¹¹

¹¹⁰ Hasliinda, Jamalluddin, "Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standart Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo ", *Jurnall Ilmiah Akuntansii Peradaban*, Vol.II No.1, Juli 2016, hal : 1-21

¹¹¹ Oki Isdiaanto, Soni, "Pengarruh praktek MSDM strategic dan kinerja karyawann terhadap kinerja pereusahaan persewawaan alat pesta OR",

a. Uji Normalitas

Uji normalitas alat uji yang berfungsi guna melihat data yang ada telah terdistribusi normal dan independen. Data yang normal dapat mewakili sebuah populasi, sehingga uji normalitas data ini sangat penting dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, *Test Kolmogrov-Smirnov* digunakan oleh peneliti sebagai alat untuk mengetahui distribusi data yang normal. Dasar hasil pengujiannya yaitu sebagai berikut : ¹¹²

- 1). Uji normalitas dikatakan berdistribusi normal ketika nilai signifikan $> 0,05$.
- 2). Uji normalitas dikatakan berdistribusi normal ketika nilai signifikan $< 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Dalam uji regresi, korelasi antara variabel bebas dapat ditunjukkan dengan uji multikolinieritas. Ketentuan uji regresi adalah tidak adanya hubungan antar variabel bebas. Uji multikolinieritas diukur dari analisis skor *tolerance* dan *variance influence factor* (VIF). Ketentuan pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari skor *tolerance* maupun VIF di setiap variabel independen. Tidak ada multikolinieritas pada data jika nilai *tolerance* $> 0,01$ maupun VIF < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas memiliki tujuan guna menguji adanya kesamaan atau perbedaan variasi dari residu pengamatan kesatu dan pengamatan kelainnya yang terdapat kesamaan. Jika terdapat persamaan, maka dikatakan homokedastisitas,

Jurnal Manajemen Dewanantara, Vol.1, No.2 (2017), hal 56-60

¹¹² Ari Apriyono, "Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Periode", Jurnal Nomina, Vol II, No II, Th. 2013, hal 76-96

sedangkan jika berbeda maka dikatakan heteroskedastisitas. Ada maupun tidaknya pengujian ini dapat dilihat pada grafik atau pola-pola scatterplot yang sudah terbentuk. Namun sebaliknya, apabila tidak ada pola/grafik/titik-titiknya menyebar di area mengatas dan membawahi angka 0 di sumbu Y maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.¹¹³

Uji glejser juga diperlukan dalam uji heteroskedastisitas. Uji glejser mempunyai tujuan untuk memperkuat sebuah penelitian. Uji glejser bertujuan untuk mengetahui heteroskedastisitas dengan cara regresi nilai AbsRes (*absolut residual*) terhadap variabel independen. Ketentuan hasil pada uji ini adalah tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai probabilitasnya $\text{sig.} > 0,05$.¹¹⁴

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda diperlukan untuk uji korelasi antara beberapa variabel secara linier.¹¹⁵ Uji regresi linier berganda dapat memperkirakan skor variabel terikat dari dasar variabel bebas. Berikut adalah tahapan uji regresi linier berganda.

- a. Membuat rumusan hipotesis
- b. Membuat susunan tabel penolong
- c. Melakukan perhitungan a, b1, dan b2 melalui rumus.
- d. Membuat persamaan regresi

$$\hat{Y} : a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

¹¹³ *Ibid*, Hal 1-21

¹¹⁴ Angrita, Indrayenti, "Corporate financial performance effects if macro economic factors against stock return" Jurnal Akutansi dan Keuangan, Vol.5, No.2, Septtember 2014, hal 17-40

¹¹⁵ Margaretha Mona, John Kekenusa, dan Janjte Prang, "Penggunaan Regresi Linear Berganda Untuk Menganalisis Pendapatan Petani Kelapa", JdC, Vol. 4, No. 2, September 2015, Hal 197

\hat{Y} adalah variabel yang akan diperkirakan. Nilai a adalah nilai *constan* dari variabel Y . Jika X_1 maupun X_2 sama dengan 0 dan dapat memiliki nilai positif maupun negatif. Nilai b_1 adalah koefisien dari variabel X_1 dan bernilai positif maupun negatif. Sedangkan b_2 adalah koefisien dari variabel X_2 yang bernilai positif atau negatif.

- e. Melakukan hitungan dari nilai korelasi ganda
- f. Melakukan perhitungan nilai determinan pada korelasi berganda
- g. Melakukan perhitungan signifikansi dari korelasi berganda
- h. Membuat hasil akhir atau kesimpulan
 - 1). H_0 ditolak yang artinya signifikan antara hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y ($F_{hitung} > F_{tabel}$).
 - 2). H_1 ditolak yang artinya tidak signifikan antara hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y ($F_{hitung} < F_{tabel}$).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Kementerian Agama Prov. Jawa Timur

Pembentukan Kementerian di bidang keagamaan pertama kali diusulkan oleh Mr. Muh. Yamin dalam sidang atau rapat besar BPUPKI pada tanggal 11 Juni 1945. Mr. Muh Yamin memberikan usulan pada rapat besar tentang perlu diadakannya kementerian yang istimewa, yaitu kementerian yang berhubungan dengan agama. Namun, usulan pembentukan Kementerian Agama tidak disetujui oleh PPKI. Pada tanggal 25-27 November 1945 Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) mengusulkan kembali untuk membentuk Kementerian Agama. Pembentukan Kementerian Agama memiliki maksud dan tujuan, yaitu untuk memenuhi tuntutan sebagian besar rakyat beragama di Indonesia dan juga untuk memudahkan rakyat mengurus urusan keagamaan yang diselenggarakan oleh suatu kementerian khusus atau instansi, sehingga pertanggung jawaban berada di tangan seorang menteri Republik Indonesia.

Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur adalah utusan dari Kementerian Agama Republik Indonesia yang tempatnya berada di pemerintahan provinsi Jawa Timur. Tugas Kementerian Agama Jawa Timur yaitu mengurus urusan tentang keagamaan di provinsi Jawa Timur, penetapan, perumusan, dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan dalam bidang keagamaan di provinsi Jawa Timur. Pemerintah mengeluarkan ketetapan pada tanggal 3 Januari 1946 pada saat awal kemerdekaan Indonesia pemerintah mengeluarkan ketetapan Nomor 1/SD. Kementerian Agama Jawa Timur dahulu sering disebut Departemen Agama

Provinsi Jawa Timur. Adapun kewajiban dan lapangan tugas Kementerian Agama, yaitu :

- a) Melakukan asas Ketuhanan Yang Maha Esa dengan sangat baik.
- b) Menjaga bahwa tiap seseorang atau tiap penduduk memiliki hak masing-masing untuk memeluk agamanya dan beribadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya.
- c) Memelihara, membimbing, dan mengembangkan aliran-aliran keagamaan yang sehat dan sesuai syariat.
- d) Memimpin, menyelenggarakan, dan mengawasi pendidikan agama di berbagai sekolah negeri.
- e) Menyelenggarakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pengajaran keagamaan pada anggota-anggota tentara, rumah-rumah penjara, asrama-asrama, dan tempat lainnya yang dianggap penting.
- f) Mengerjakan, mengamati, dan mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan pencatatan pernikahan, rujuk dan talak seorang muslim.
- g) Memberikan bantuan berupa materiil untuk memperbaiki dan memelihara tempat beribadah, seperti masjid dan gereja.
- h) Melakukan penyidikan, penentuan, pendaftaran, dan pengawasan pemeliharaan wakaf-wakaf.
- i) Mempertinggi kecerdasan umum dalam hidup beragama dan hidup bermasyarakat.

2. Visi dan Misi Kementerian Agama Jawa Timur

a). Visi

Terbentuknya masyarakat Indonesia terutama provinsi Jawa Timur yang patuh pada agama, cerdas, saling membantu, dan damai lahir maupun batin dalam upaya mewujudkan negara Indonesia yang mandiri, berdaulat, dan memiliki kepribadian yang

didasari dengan gotong royong.

b). Misi

1. Mantapkan keakraban internal dan sesama agama
2. Memberikan pelayanan yang bermutu dan merata bagi kehidupan beragama
3. Melakukan peningkatan penggunaan dan potensi ekonomii keagamaan yang dikelola secara berkualitas
4. Mewujudkan pelaksanaan ibadah umrah dan haji yang baik dan akuntaabel
5. Melakukan peningkatan kualitas dan akses pendidikan umum yang bercirikan keagamaan, pendidikan keagamaan, dan pendidikan agama pada satyuan pendidikan umum
6. Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang akuntabel, terpercaya, dan bersih
7. Mengembangkan pengalaman dan pemahaman nasihat keagamaan

3. Struktur Organisasi

- 1). Plt kakanwil kemenag prov. Jatim :
(Drs. H. Moch. Amin Mahfud, M. Pd.I)
- 2). Kepala bagian tata usaha :
(Drs. H. Moch. Amin Mahfud, M. Pd.I)
- 3). Kabid pendidikan madrasah :
(Dr. Akhmad Sruji Bahtiar, M. Pd. I)
- 4). Kabid pendidikan diniyah dan pondok pesantren :
(Drs, Leksono, M. Pd. I)
- 5). Kabid pendidikan agama Islam :
(Drs. Suhaji, M. Si)
- 6). Kabid penyelenggara haji & umroh :
(Drs. Jamal, Mp. Pd. I)
- 7). Kabid urais & pembinaan syariah :
(Drs. Atok Illah, M, Pd. I)

B. Penyajian Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah pengujian validitas dan reliabilitas peneliti menguji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilaksanakan supaya seluruh populasi terwakili oleh data sampel yang telah diolah. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi linier berganda. Di bawah ini adalah masing-masing uji asumsi klasik.

a). Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan guna melihat data termasuk *normal distribution*. Uji normalitas dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov test* dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Berikut tabel hasil dari hasil uji normalitas.

Tabel 4.1
(Hasil uji normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93202120
Most Extreme Differences	Absolute	,177
	Positive	,177
	Negative	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		1,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,175

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji tersebut menggunakan *one sample kolmogrov-smirnov*. Pada tabel tersebut dinyatakan, bahwa variabel bernilai signifikan $0,175 > 0,05$. Artinya, bahwa kepuasan kerja, komitmen, dan keberhasilan organisasi termasuk berdistribusi normal.

b). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian yang dilakukan guna melihat hubungan pada regresi antara variabel bebas. Ketentuan dalam uji multikolinieritas adalah tidak adanya gejala dari multikolinieritas. Analisis pengujian ini menggunakan *tolerance* dan VIF yang bertujuan guna memperlihatkan multikolinieritas dalam uji regresi. Regresi dikatakan terlepas dari gejala multikolinieritas, pada *tolerance* bernilai lebih dari 0,10 dan VIF bernilai kurang dari 10.

Tabel 4.2
(Coefficients)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kepuasan kerja	,572	1,750
	komitmen	,572	1,750

Analisis *tolerance* dan VIF pada hasil uji multikolinieritas menunjukkan, kepuasan kerja bernilai sebesar 0,572 yang berarti *tolerance* > 0,10 dan VIF 1,750 < 10. Sedangkan variabel komitmen bernilai 0,572. Nilai tersebut besarnya lebih dari 0,10 serta VIF yang nilainya lebih kecil dari 10. Dari pernyataan di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa tidak terlihat gejala

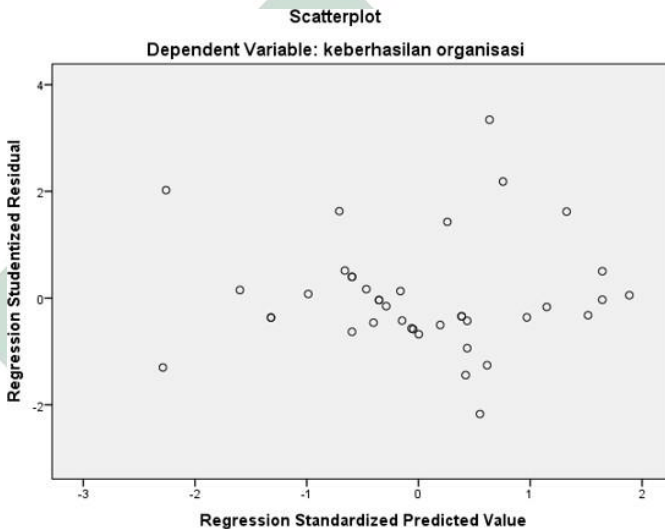
c). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperlukan guna menguji nilai perbedaan bentuk dari residual di seluruh pengamatan. Bentuk regresi yang benar yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Langkah dalam melihat apakah tidak ada heteroskedastisitas adalah dengan membentuk gambar spesifik dari grafik

scatterplot. Bila tidak ada gambar yang nyata dan titik-titik tersebar jauh dari angka nol, maka apatt dikatakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan program *spss* versi 21.

Gambar 4.1

(Hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot*)



Hasil *scatterplot* tersebut menunjukkan, bahwa titik yang ada tersebar dengan menjauhi angka 0 serta titik-titiknya tidak emperlihatkan bentuk gambar. Dengan demikian, hal ini telah mampu menjawab asumsi klasik pada uji regresi. Hasilnya adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Selain uji *scatterplot*, adapun uji glejser. uji glejser digunakan utnuk uji heteroskedastisitas. Tujuan uji glejser yaitu agar dapat memperkuat sebuah penelitian. Uji glejser juga bertujuan untuk mengetahui heteroskedastisitas dengan menguji regresi pada hasil AbsRes (*Absolut Residual*) dari variabel bebas. Ketentuan hasil pada

uji ini yaitu tidak adanya heteroskedastisitas apabila nilai probabilitasnya $\text{sig.} > 0,05$.

Tabel 4.3
(Hasil uji heteroskedastisitas glejser)

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,076	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen	0,134	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil diatas menjelaskan mengenai hasil nilai uji heteroskedastisitas glejser guna memperkuat tidak adanya heteroskedastisitas. Variabel kepuasan kerja bernilai signifikan $0,076 > 0,05$. Sedangkan variabel komitmen bernilai $0,134 > 0,05$. Kesimpulan yang diperoleh adalah model regresi yang diteliti oleh peneliti tidak adanya gejala heteroskedastisitas dan bisa digunakan sebagai uji selanjutnya.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dibutuhkan untuk uji korelasi antara beberapa variabel secara linier. Uji regresi linier berganda dapat memperkirakan skor variabel dependenn dari dasar variabel independeen. Di bawah ini adalah nilai dari regresi linier berganda.

a. Descriptive Statistics

Tabel 4.4

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
keberhasilan organisasi	37,31	3,994	39
kepuasan kerja	37,10	4,031	39
komitmen	37,23	4,568	39

Tabel “*Descriptive Statistic*” menunjukkan data mengenai nilai pertengahan dan jumlah simpangan baku antar variabel. Rata-rata keberhasilan organisasi senilai 37,31. Sedangkan kepuasan kerja memiliki rata-rata senilai 37,10. Dan komitmen memiliki rata-rata senilai 37,23. Simpangan baku variabel keberhasilan organisasi sebesar 3,994. Sedangkan simpangan baku kepuasan kerja sebesar 4,031. Dan simpangan baku komitmen sebesar 4,568.

b). Correlations

Korelasi product moment atau korelasi pearson berfungsi untuk melakukan pengujian hipotesis yang menguji ada atau tidaknya suatu hubungan antar dua variabel. Kedua variabel tersebut di uji menggunakan korelasi pearson apabila data yang diambil skalanya interval atau rasio.¹¹⁶

1). Signifikansi

Tabel 4.5

Sig. (1-tailed)		
No	Variabel X	Keberhasilan Organisasi (Variabel Y)
1	Kepuasan Kerja	0,000
2	Komitmen	0,000

Dari hasil analisis menggunakan *SPSS Version 21*, didapatkan bahwa signifikansi dari variabel kepuasan kerja terhadap keberhasilan organisasi yaitu sebesar 0,000. Demikian pula signifikansi dari variabel komitmen terhadap keberhasilan organisasi bernilai sebesar 0,000. Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa nilai

¹¹⁶ Nanang Martono, “*Statistik Sosial*”, (Yogyakarta : Gava Media, 2010), Hal 242

signifikansi kedua variabel X lebih kecil dari nilai *p value* (0,05).

2). Nilai Hubungan Pearson Correlation

Grafik 4.1



Hasil diagram tersebut menyimpulkan hubungan antar tiap-tiap variabel. Kepuasan kerja dengan keberhasilan organisasi nilai korelasinya sebesar 0,691. Artinya variabel X1 dengan variabel Y memiliki hubungan yang tinggi. Sedangkan nilai hubungan antara komitmen dengan keberhasilan organisasi yaitu 0,858. Hal tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel X2 dengan variabel Y. Adapun yang dijadikan acuan atau pedoman kuat atau tidaknya suatu hubungan, yaitu:

Tabel 4.6

(Makna nilai korelasi product moment)

Nilai	Makna
0,00-0,19	Sangat rendah / sangat lemah
0,20-0,39	Rendah / lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi / kuat
0,80-1,00	Sangat tinggi / sangat kuat

c). Variables Entered / Removed

Tabel 4.7

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komitmen, kepuasan kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: keberhasilan organisasi

b. All requested variables entered.

Hasil dari tabel diatas memperlihatkan seluruh variabel penelitian masuk pada pengujian data.

d). Model Summary

Tabel 4.8

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,766	,753	1,985

a. Predictors: (Constant), komitmen, kepuasan kerja

Tabel “*Model Summary*” dapat mengetahui koefisien regresi variabel kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi adalah 0,875 (sangat tinggi). R square sebesar 0,766 membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen memiliki partisipasi terhadap keberhasilan organisasi. Jumlah partisipasi tersebut adalah 76,6%. Sedangkan kontribusi lainnya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 23,4%.

e). Standart Error of Estimate

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
keberhasilan organisasi	37,31	3,994	39
kepuasan kerja	37,10	4,031	39
komitmen	37,23	4,568	39

Tabel 4.9

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,766	,753	1,985

a. Predictors: (Constant), komitmen, kepuasan kerja

Standart Error of Estimate senilai 1,985. Nilai itu bertujuan guna mengetahui kegunaan dari uji regresi sebagai prediktor. Sedangkan nilai simpangan baku adalah 3,994. Jika hasil SEE dengan simpangan baku dilakukan perbandingan, maka $SEE < \text{simpangan baku}$. Hal itu mengartikan, bahwa model regresi pada penelitian ini diperlukan untuk prediktor keberhasilan organisasi

f). Anova

Tabel 4.10

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464,465	2	232,232	58,941	,000 ^b
	Residual	141,843	36	3,940		
	Total	606,308	38			

a. Dependent Variable: keberhasilan organisasi

b. Predictors: (Constant), komitmen, kepuasan kerja

Tabel “Anova” memperluas pernyataan bahwa kepuasan kerja (X1), komitmen (X2) dan keberhasilan organisasi (Y) adalah signifikan. Pernyataan tersebut didapatkan dari hasil F yaitu 58,941 dan hasil signifikan yaitu 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa hubungan kepuasan kerja dan komitmen sangat signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

g). Coefficients

Tabel 4.11

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,873	3,115		1,886	,067
	kepuasan kerja	,224	,106	,226	2,116	,041
	komitmen	,622	,093	,711	6,666	,000

a. Dependent Variable: keberhasilan organisasi

Tabel “*Coefficient*” membuktikan persamaan garis regresi. Pada dasarnya persamaan uji regresi linier berganda dapat dilakukan dengan rumus :

$$\hat{Y} : a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$\hat{Y} : 5,873 + 0,224 (0) + 0,622 (0)$$

Artinya, apabila kepuasan kerja ($X_1=0$), komitmen ($X_2=0$), maka keberhasilan organisasi = 5,873.

C. Pengujian Hipotesis

a). Pengaruh kepuasan kerja terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

Hasil pengujian regresi pada kepuasan kerja terhadap keberhasilan organisasi memperlihatkan adanya pengaruh dan signifikan. Hal itu terlihat di tabel “*Correlations*” pada bagian *p value* (sig.) variabel kepuasan kerja. Hipotesisnya yaitu :

Hasil *p value* > 0,05 yang artinya H_0 diterima dan tidak signifikan. Jika *p value* < 0,05, maka H_0 ditolak dan signifikan.

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keberhasilan organisasi.

H_1 : Adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keberhasilan organisasi.

Dalam tabel “*Correlations*” memperoleh nilai *p value* pada nilai *constant* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan

demikian kepuasan kerja memperoleh nilai yang signifikan. Dari pernyataan diatas disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Hasil tersebut berarti adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Prov. Jawa Timur.

- b). Pengaruh komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

Nilai uji regresi pada komitmen terhadap keberhasilan organisasi memperlihatkan ada pengaruh serta signifikan. Pernyataan itu terlihat di tabel “*Correlations*”, pada bagian sig (*p value*) di bagian komitmen. Hipotesisnya yaitu :

Hasil *p value* $> 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan tidak signifikan. Apabila *p value* $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan signifikan.

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara komitmen terhadap keberhasilan organisasi.

H_1 : Adanya pengaruh antara komitmen dengan keberhasilan organisasi.

Dalam tabel “*Correlations*” memperoleh angka *p value* pada nilai *constant* senilai $0,000 < 0,05$. Jadi hasilnya dinyatakan signifikan. Sama halnya dengan sig. (*p value*) $< 0,05$. Dengan demikian, komitmen memperoleh nilai signifikan. Dari pernyataan diatas disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Hasil tersebut berarti adanya pengaruh antara variabel komitmen terhadap variabel keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Prov. Jawa Timur.

- c). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur

Hasil uji regresi dengan simultan bisa diketahui dari table “*Anova*” pada bagian sig (*p value*). Dibawah ini hipotesis uji simultan :

H0 : Tidak adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi.

H1 : Adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi.

Dari hasil table “*Anova*” didapatkan nilai signifikan pada variabel bebas terhadap variabel terikat senilai 0,000 (*p value*) < 0,05. Nilai tersebut berarti signifikan. Pernyataan tersebut menyimpulkan, bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Maka H0 ditolak yang berarti kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Prov. Jawa Timur.

d). Prediksi tingkat keberhasilan organisasi dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

SEE (*Standart Error of Estimate*) pada hasil uji regresi ini memperoleh nilai sejumlah 1,985. Nilai tersebut digunakan sebagai prediktor dan memiliki fungsi dengan baik. Apabila besar SEE < simpangan baku (1,985 < 3,994). Dengan demikian, kepuasan kerja dan komitmen dapat dijadikan prediksi peningkatan keberhasilan organisasi pada uji regresi.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi secara simultan.

Dari tabel “*Anova*” dapat dinyatakan, bahwa nilai signifikan variabel kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi adalah *p value* 0,000. Maka variabel kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi berpengaruh dan signifikan. Hal ini didapatkan dari besarnya *p value* < 0,05. Dari pernyataan di atas disimpulkan, bahwa H0 ditolak. Hasil tersebut artinya ada pengaruh antara variabel kepuasaan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan

organisasi di Kementerian Agama Prov. Jawa Timur. Adapun penjelasan yang memperkuat hasil analisis di atas tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi.

Dalam agama Islam mengajarkan kepada umatnya agar memiliki rasa syukur, ikhlas, sabar, dan melihat dunia bagaikan jalan menuju ke akhirat untuk memperoleh rasa puas yang sesungguhnya.¹¹⁷ Kepuasan kerja termasuk salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Karyawan yang bekerja dengan produktif berarti karyawan yang sudah memiliki rasa puas pada pekerjaannya. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai hasil dari pandangan seseorang tentang seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukannya hingga memberikan hal-hal yang dianggap penting. Karyawan yang merasakan puas akan selalu berbicara positif tentang organisasinya, saling bekerja sama, dan hasil kerjanya maksimal.¹¹⁸ Demikian juga komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Dalam pandangan islam, komitmen diartikan sebagai pengabdian yang baik kepada Allah SWT. Sebagai seorang muslim hal utama yang harus ditampilkan adalah menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah.¹¹⁹ Komitmen organisasi merupakan suatu semangat yang muncul pada diri

¹¹⁷ Deden Misbahudin Muayyad dan Ade Irma Oktafia, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9, No. 1, 2016, Hal 80-82

¹¹⁸ Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah, *"Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan"*, *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, Vol. 7, No. 2, 2018, Hal 117

¹¹⁹ Ellit Prambarra Yudha dan Fattin Fadhillah Hasib, *"Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun"*, *Jurnal JESTT*, Vol. 1, No. 5, Mei 2014, Hal 312-313.

karyawann guna melakukan hal-hal yang menjadikan organisasasi berhasil dan mencapai impian yang telah dimimpikan dan lebih mendahulukan kebutuhan organisasi. ¹²⁰ Jadi, keberhasilan organisasi dapat tercapai apabila adanya kepuasan kerja dan komitmen dari karyawan- karyawan. Kedua hal tersebut dapat dirasakan dan dilakukan karyawan apabila organisasi juga memenuhi kebutuhan mereka. Sehingga, karyawan yang merasakan puas akan semakin giat dalam bekerja dan setia maupun komitmen pada organisasi.

Berdasarkan penjelasan teori dapat diperoleh, bahwa kepuasan kerja dan komitmen sepenuhnya berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. berdasarkan tabel “*Modal Summary*”, bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen mempunyai bagian terhadap peningkatan variabel keberhasilan organisasi secara simultan. Apabila hasil uji tingkat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi bernilai signifikan secara simultan, maka pernyataan teori diatas menunjukkan kesamaan antara kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi.

2. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi secara parsial.
 - a). Pengaruh kepuasan kerja terhadap keberhasilan organisasi.

Tabel “*Correlations*” memperlihatkan besarnya nilai *p value* pada variabel kepuasan kerja yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil itu memperlihatkan, bahwa H_0

¹²⁰ Evi Yuniarti dan Fadila Marga Saty, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial”, Jurnal Ilmiah ESAI, Vol. 2, No. 1, 2008, Hal 6

ditolak dan kepuasan kerja bernilai signifikan. Dari pernyataan di atas, maka disimpulkan, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Prov. Jawa Timur.

Nilai signifikan tersebut diperkuat berdasarkan indikator kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya sendiri.¹²¹ Menurut Siagian yang dikutip oleh Edi Winata mengemukakan, bahwa apabila seorang pekerja yang memiliki kekuasaan untuk berperan, mendapatkan *feedback* dari hasil kerjanya, dan memberikan kontribusi yang mengesankan demi keberhasilan organisasi, maka kepuasan kerja akan dapat dirasakannya.¹²² Faktor yang menjadi penentu keberhasilan organisasi salah satunya adalah kepuasan kerja, karena rasa puas yang dirasakan karyawan menjadikannya lebih produktif dalam menjalankan pekerjaan. Perasaan puas pada karyawan akan selalu berbicara positif tentang organisasinya, saling bekerja sama, dan hasil kerja

¹²¹ Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, dan Syafruddin Chan, "Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)", Jurnal Magister Manajemen, Vol. 1, No. 1, September 2017, Hal 61-62

¹²² Edi Winata, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan", Jurnal Ilman, Vol. 4, No. 1, Februari 2016, Hal 3.

nya maksimal.¹²³

Oleh karena itu, rasa puas karyawan akan meningkat apabila organisasi berkecukupan dalam memberikan imbal balik. Jika karyawan merasa puas, maka organisasi akan mudah dalam mencapai keberhasilannya. Indikator variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, dan gaji. Sedangkan variabel keberhasilan organisasi yaitu kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kreativitas karyawan. berdasarkan penjelasan di atas diperoleh hasil, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan memiliki nilai signifikansi senilai 0,000.

- b). Pengaruh komitmen terhadap keberhasilan organisasi

Tabel “*Correlation*” memperlihatkan, bahwa besarnya *p value* pada komitmen sejumlah $0,000 < 0,05$. Hasil itu menunjukkan, bahwa H_0 ditolak dan komitmen mempunyai nilai signifikan. Dari pernyataan di atas diperoleh hasil, bahwa adanya pengaruh komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Prov. Jawa Timur.

Hasil nilai signifikan tersebut diperkuat dari indikator komitmen yang berpengaruh terhadap indikator keberhasilan organisasi. Komitmen yang tinggi, akan menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuan dari organisasi, sedangkan jika komitmen rendah akan menyebabkan seseorang hanya mementingkan dirinya sendiri sehingga hasil

¹²³ Endagh Rahayyu Lestari dan Nur Kholiifatul Fithriyah, “*Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*, Vol. 7, No. 2, 2018, Hal 117

kerja seseorang tersebut rendah pada organisasinya. Komitmen yang ada pada diri seseorang memiliki arti keyakinan dan dukungan serta loyalitas seorang karyawan untuk rencana dan nilai yang organisasi inginkan untuk dicapai. Kekuatan komitmen mampu menjadikan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, selalu memiliki pikiran yang positif, dan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.¹²⁴ Salah satu hal yang paling berpengaruh bagi organisasi dalam memahami sikap kerja karyawan yaitu komitmen.¹²⁵

Dengan demikian, keberhasilan akan mudah dicapai oleh organisasi apabila seluruh karyawannya berkomitmen untuk tetap mendukung dan bertahan pada organisasi tersebut. Namun, jika terdapat salah satu karyawan yang hanya mementingkan dirinya sendiri, maka orang tersebut tidak mempunyai komitmen dan loyalitanya pada organisasi rendah. Indikator dari variabel komitmen adalah loyalitas karyawan, kedisiplinan kerja, dan pengalaman kerja. Sedangkan sub variabel dari keberhasilan organisasi yaitu kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kreativitas karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas diperoleh hasil, bahwa komitmen mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan nilai signifikan sebesar 0,000.

¹²⁴ Syarifah Massuki Fitri, Unti Ludigdo, dan Ali Djahuri, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja*", Jurnal Dinamika Akutansi, Vol. 5, No. 2, September, 2013, Hal 163

¹²⁵ Novita Sidharta, Meilly Margareta, "*Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan GARMENT Di Cimahi*", Jurnal Manajemen Vol. 10, No. 2, Mei 2011, Hal 131-132

3. Nilai hubungan antara kepuasan kerja terhadap keberhasilan organisasi secara simultan.

Dari hasil “*Modal Summary*” menunjukkan data-data nilai hubungan dari uji penelitian. Nilai hubungan didapatkan dari bagian R. Nilai hubungan itu menunjukkan, bahwa kepuasan kerja dan komitmen mempunyai nilai sejumlah 0,875. Nilai tersebut memperlihatkan hubungan yang sangat tinggi dari variabel bebas kepada variabel terikat. Hasil uji penelitian antara variabel terikat dengan variabel bebas mendapatkan nilai 0,875. Hal tersebut diperjelas pada tabel makna nilai korelasi, bahwa kekuatan korelasi 0,80 hingga 1,00 yang berarti nilai hubungannya sangat tinggi dari suatu variabel.

Sedangkan variabel kepuasan kerja dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan organisasi sebesar 76,6% (kontribusi $0,766 \times 100\%$). Hasil tersebut memperlihatkan nilai kontribusinya yaitu 76,6%. Kemudian nilai 23,4% dari sisanya dimiliki oleh variabel yang lain. Nilai kontribusi tinggi diperoleh pada variabel kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, diperoleh hasil nilai hubungan yang kuat. Hal ini dikarenakan seluruh responden yang mengisi kuisioner adalah karyawan Kementerian Agama Jawa Timur. Kepuasan kerja dan komitmen pada awalnya merupakan bagian dari faktor peningkatan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu variabel kepuasan kerja dan komitmen tidak akan jauh dari hal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi, karena memiliki nilai

- kontribusi sebesar 76,6%.
4. Nilai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi secara parsial.
 - a. Nilai hubungan antara kepuasan kerja terhadap keberhasilan organisasi

Table “*Correlations*” menunjukkan data tentang korelasi antara kepuasan kerja dengan keberhasilan organisasi. Nilai Hasil korelasi antara kepuasan kerja dengan keberhasilan organisasi adalah 0,691. Sedangkan *p value* memiliki nilai $0,000 < 0,05$. Dengan itu, variabel kepuasan kerja bernilai hubungan yang tinggi. Variabel kepuasan kerja juga bernilai signifikan terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur. Pernyataan di atas diperjelas pada tabel “kekuatan hubungan”, bahwa memiliki nilai 0,60 hingga 0,79 yang berarti tinggi untuk hubungan dari kepuasan kerja. Ada teori yang mendukung pernyataan diatas, sebagai berikut.

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi organisasi karena kepuasan kerja adalah kriteria untuk mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya.¹²⁶ Menurut Siagian yang dikutip oleh Edi Winata mengemukakan, bahwa kepuasan kerja akan dapat dirasakan, bila dalam pekerjaannya karyawan memiliki otonomi untuk bertindak, memberikan kontribusi yang penting dalam keberhasilan organisasi, dan mendapatkan umpan balik tentang

¹²⁶ Titi Riansari, Achmad Sudiro, dan Rofiaty, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No. 4, Desember 2012, Hal 812

hasil kerjanya.¹²⁷ Jika sebuah organisasi menginginkan agar organisasinya dapat mencapai tujuan hingga berhasil, maka harus memenuhi kebutuhan karyawan, seperti gaji atau upah yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga karyawan akan merasa nyaman dan puas.

Di dalam hasil analisis data dari aplikasi SPSS, kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan organisasi yang besarnya 69,1%. Selain itu selisih presentase pengaruhnya sebesar 30,9 % yang dimiliki oleh variabel lain. Dengan demikian, kepuasan kerja untuk Kantor Kementerian Agama Prov. Jawa Timur memiliki pengaruh yang tinggi terhadap keberhasilan organisasi

- b. Nilai hubungan antara komitmen terhadap keberhasilan organisasi

Tabel “*Correlations*” menunjukkan data tentang korelasi antara komitmen terhadap keberhasilan organisasi. Nilai hubungan komitmen terhadap keberhasilan organisasi sebesar 0,858 dan besar *p value* adalah 0,000 (*p value* < 0,05). Maka dari itu dapat dinyatakan, bahwa nilai hubungan komitmen terhadap keberhasilan organisasi memperoleh hasil yang sangat tinggi dan signifikan di Kementerian Agama Jawa Timur. Pernyataan diatas diperjelas dengan tabel “makna nilai korelasi”, bahwa memiliki nilai 0,80 hingga 1,00 berarti nilai hubungannya sangat tinggi pada variabel komitmen. Nilai tersebut diperoleh dari analisa

¹²⁷ Edi Winata, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan”, Jurnal Ilman, Vol. 4, No. 1, Februari 2016, Hal 3.

antar variabel komitmen dengan keberhasilan organisasi senilai 0,858 yang berarti sangat tinggi. Adapun teori yang mendukung pernyataan tersebut, sebagai berikut.

Komitmen yang ada pada diri seseorang memiliki arti keyakinan dan dukungan serta loyalitas seorang karyawan untuk target yang ingin organisasi capai. Komitmen yang efektif mampu menjadikan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, selalu memiliki pikiran yang positif, dan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.¹²⁸ Komitmen juga dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang akan memihak organisasinya maupun rencana organisasi dan berkeinginan besar untuk memperhatikan dirinya dalam organisasi.¹²⁹ Komitmen yang tinggi, akan menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuan dari organisasi, sedangkan jika komitmen rendah akan menyebabkan seseorang hanya mementingkan dirinya sendiri sehingga hasil kerja seseorang tersebut rendah pada organisasinya.¹³⁰ Komitmen

¹²⁸ Syarifah Massuki Fitri, Unti Ludigdo, dan Ali Djamhuri, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja”, *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol. 5, No. 2, September, 2013, Hal 163

¹²⁹ Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, dan Syafruddin Chan, “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)”, *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, September 2017, Hal 62

¹³⁰ Syarifah Massuki Fitri, Unti Ludigdo, dan Ali Djamhuri, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward,

dari seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat loyalitas karyawan kepada organisasi seperti taat pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika karyawan taat dan patuh terhadap aturan-aturan organisasi, maka organisasi akan berhasil.

Di dalam analisa data dari SPSS, keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh komitmen dengan persentase 85,8%. Sedangkan persentase sisanya adalah 14,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian, komitmen untuk Kantor Kementerian Agama Jawa Timur memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap keberhasilan organisasi.

5. Nilai hubungan terdominan antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi.

Tabel “*Correlation*” menunjukkan data tentang hubungan antar variabel kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi. Nilai hubungan kepuasan kerja terhadap keberhasilan organisasi sebesar 0,691 dan *p value* (sig.) bernilai 0,000 (*p value* < 0,05). Dari hasil diatas dikatakan variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang tinggi dan signifikan terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Tiimur. Sedangkan nilai hubungan komitmen dengan keberhasilan organisasi sebesar 0,858 dan *p value* (sig.) bernilai 0,000 (*p value* < 0,05). Dari hasil diatas, dikatakan komitmen mempunyai hubungan yang sangat tinggi dan signifikan terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

Pernyataan diatas diperjelas pada tabel “kekuatan hubungan” yang menunjukkan hubungan antar variabel.

Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa antara variabel kepuasan kerja dan komitmen yang memiliki nilai hubungan paling dominan terhadap keberhasilan organisasi adalah komitmen. Komitmen memiliki pengaruh sebesar 85,8% terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur, karena Kementerian Agama Jawa Timur selalu memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan menerapkan kedisiplinan yang baik. Sehingga, karyawan menjadi setia pada organisasi, selalu ingin mempertahankan diri di organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi. Dari 85,8%, jumlah sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Jadi, komitmen memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

6. Prediksi kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

Standart Error of Estimate (SEE) pada hasil pengujian regresi terdapat di tabel “*Model Summary*” yang bernilai 1,985. Nilai tersebut digunakan sebagai prediktor dan memiliki fungsi secara baik. Jika besarnya SEE dibandingkan oleh simpangan baku, maka $SEE < \text{simpangan baku}$ ($1,985 < 3,994$). Adapun teori yang mendukung pernyataan tersebut, sebagai berikut.

Komitmen merupakan suatu motivasi dari masing-masing diri karyawan untuk menjalankan hal tertentu guna menjadikan organisasi berhasil dan mencapai tujuan- tujuannya yang telah ditetapkan dan lebih mendahulukan kebutuhan organisasi. ¹³¹

¹³¹ Evi Yuniarti dan Fadilla Marga Satty, “*Pengaruh Komitmen Organisasi*

Komitmen yang ada pada diri seseorang memiliki arti keyakinan dan dukungan serta loyalitas seorang karyawan untuk rencana yang ingin dicapai oleh organisasi. Kekuatan komitmen mampu menjadikan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, selalu memiliki pikiran yang positif, dan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.¹³² Lima faktor yang berpengaruh bagi komitmen, meliputi kebiasaan keterbukaan, harapan individu untuk berkembang, kepuasan kerja, pemberian apresiasi pada pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan, dan arah organisasi.¹³³ Dengan demikian, kepuasan kerja dan komitmen dapat dijadikan prediksi peningkatan keberhasilan organisasi pada uji regresi. Oleh karena itu, pihak Kementerian Agama Jawa Timur perlu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen para karyawannya, agar keberhasilan organisasi dapat dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial”, *Jurnal Ilmiah ESAI*, Vol. 2, No. 1, 2008, Hal 6

¹³² Syarifah Massuki Fitri, Unti Ludigdo, dan Ali Djamhuri, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja*”, *Jurnal Dinamika Akutansi*, Vol. 5, No. 2, September, 2013, Hal 163

¹³³ Dede Kurnia Ilahi, Mochammad Djudi Mukzam, dan Ariik Prasetyya, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional*”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 44, No.1, Marret 2017, Hal 35

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penjabaran tentang kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Tiimur maka diperoleh kesimpulan, yaitu :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi Secara Simultan

Pada tabel “*Anova*” menyimpulkan, bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi memiliki nilai signifikan *p value* 0,000. Maka variabel kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi berpengaruh dan signifikan. Hal ini diperoleh dari besarnya *p value* kurang dari 0,05. Dari pernyataan diatas disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Hasil tersebut mengartikan, bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen terhadap variabel keberhasilan organisasi secara simultan di Kementerian Agama Jawa Tiimur.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi Secara Parsial.

a. Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Keberhasilan Organisasi

Pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap keberhasilan organisasi menunjukkan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dibuktikan dengan melihat tabel “*Correlation*” yang berarti signifikan dan H_0 ditolak. Sehingga dapat diartikan, bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

b. Pengaruh Antara Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi

Variabel komitmen berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dibuktikan dengan melihat tabel “*Correlations*” yang berartikan signifikan dan H_0 ditolak. Sehingga dapat diartikan, bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

3. Nilai Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi Secara Simultan

Pada hasil analisis “*Model Summary*” menunjukkan data mengenai nilai hubungan dari uji penelitian. Nilai hubungan diperoleh dari bagian R. Nilai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi secara simultan sebesar 0,875. Nilai tersebut memperlihatkan hubungan yang sangat kuat dari variabel bebas kepada variabel terikatnya. Hasil uji penelitian antara variabel terikat dengan variabel bebas memiliki nilai sebesar 0,875.

4. Nilai Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi Secara Parsial

a. Nilai Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Keberhasilan Organisasi

Tabel “*Correlations*” menunjukkan data tentang korelasi antara kepuasan kerja dengan keberhasilan organisasi. Nilai korelasi kepuasan kerja dengan keberhasilan organisasi sebesar 0,691. Sedangkan *p value* bernilai $0,000 < 0,05$. Oleh

karena itu, dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja bernilai hubungan yang kuat dan signifikan terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

b. Nilai Hubungan Antara Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi

Tabel “*Correlations*” menunjukkan data tentang korelasi antara komitmen terhadap keberhasilan organisasi. Nilai hubungan komitmen terhadap keberhasilan organisasi sebesar 0,858 dan besarnya *p value* sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen bernilai hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap keberhasilan organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

5. Nilai Hubungan Paling Dominan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi

Berdasarkan tabel “*Correlations*” memberikan informasi tentang variabel yang paling dominan terhadap keberhasilan organisasi. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai hubungan dan *p value* masing-masing senilai 0,691 dan 0,000 yang berarti hubungannya kuat. Sedangkan variabel komitmen nilai hubungan dan *p value* masing-masing senilai 0,858 dan 0,000 yang berarti memiliki hubungan sangat kuat. Dengan demikian diperoleh nilai hubungan yang paling dominan terhadap keberhasilan organisasi adalah variabel komitmen.

6. Prediksi Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Keberhasilan Organisasi di Kementerian Agama Jawa Timur.

Tabel “*Model Summary*” memperlihatkan nilai *Std. Error Of Estimate* atau disingkat (SEE) dari hasil uji regresi yang bernilai sebesar 1,985. Nilai tersebut digunakan sebagai prediktor dan memiliki fungsi dengan baik. Apabila besar SEE dibandingkan dari simpangan baku, maka $SEE < \text{simpangan baku}$ ($1,985 < 3,994$). Dengan demikian, kepuasan kerja dan komitmen dapat dijadikan prediksi peningkatan keberhasilan organisasi pada uji regresi.

B. Saran

Bagi peneliti, selanjutnya untuk mempertimbangkan dan mengoreksi kembali indikator dan sub-variabel dari penelitian ini. Peneliti juga berharap agar menambahkan jumlah populasi penelitian.

C. Keterbatasan Peneliti

Pada penelitian ini, masih terdapat kelemahan dan keterbatasan. Dalam penelitian ini telah menggunakan prosedur ilmiah namun masih belum sempurna. Menurut sudut pandang peneliti, masih ada responden yang kurang merespon kuesioner penelitian. Hal tersebut juga karena banyak karyawan yang bekerja dari rumah dan sedang bertugas di luar kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*”, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, No. 4, Juli 2013
- Aguss Tunggal Saputra, I Wayyan Bagia, dan Ni Nyoman Yuliantini, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*”, e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 4, Tahun 2016
- Agustin Basriani dan Martina, “*Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tasma Puja di Pekanbaru*”, Jurnal Menara Ilmu, Vol. 11, No. 76, Jilid 2, Juli 2017
- Agustina Indriyani, “*Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia*”, Jurnal Paradigma, Vol. 12, No. 01, Februari-Juli 2014
- Ahmad Nur Roffi, “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang*”, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol. 3, No. 1, Mei, 2012
- Aji Rattna Kusuma, Muhammad Ali Adriansyah, Netty Dyan Prastika, “*Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, Dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*”, Jurnal Psikostudia Univ. Mulawarman, Vol. 2, No. 2, Desember 2013
- Amelia Veronica dan Komang Ayu Krisnadewi, “*Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Penekanan Anggaran,*

- Komitmen Organisasi, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Slack Anggaran Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung*”, Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol. 4, 2009
- Angrita, Indrayenti, “*Corporate financial performance effects if macro economic factors against stock return*” Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol.5, No.2, September 2014
- Ari Apriyono, “*Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Periode*”, Jurnal Nomina, Vol II, No II, Th. 2013
- Astadi Pangarso dan Puteri Intan Sussanti, “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*”, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Th. 9, No. 2, Agustus 2016
- Baharudin Lathief, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar*”, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 2, Agustus 2012
- Bambang Suryono, “*Organisasi Nirlaba : Karakteristik dan Pelaporan Keuangan Organisasi*”, Jurnal Ekuitas, Vol. 3, No. 2, Juni 1999
- Bayu Fadilah, Handoyo Djoko W, Agung Budiatmo, “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*”, Diponegoro Journal Of Social And Politic, Th. 2013
- Cahyo Tri Wibowo, “*Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Karyawan*”, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 15, No. 1, 2015
- Christian Kuswibowo, “*Hubungan Antara Kepuasan Kerja*

- dan Komitmen Organisasi : Studi Kasus di Hitay Investment Holding*”, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bissnis, Vol. 3, No. 3, Maret 2017
- Dayat Hidayat, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi di Jakarta*”, Jurnal Ilmiah Manajeemen Sumber Daya Manusiia, Vol. 4, No. 1, September 2020
- Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, dan Arik Prasetya, “*Pengaruh Kepuasan Kerj a Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional*”, Jurnal Adminisstrasi Bi snis, Vol. 44, No. 1, Maret 2017
- Deden Misbahudin Muayyad dan Ade Irma Oktafia, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol. 9, No. 1, 2016
- Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono, “*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*”, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 12 No. 1, 2014
- Desi Irayanti dan Altje L. Tumbel, “*Analisis Kinerja Keuangan Pengaruhnya Terhadap Nilai Perusahaan Pada Industri Makanan dan Minuman di BEF*”, Jurnal EMBA, Vol. 2, No. 3, September 2014,
- Detalia Noriza Munahefi, Kartono, Budi Waluya, dan Dwijanto, “*Kemampuan Berpikir Kreatif Matematis Pada Tiap Gaya Berpikir Gregorc*”, Jurnal Prisma, Vol. 3, 2020
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, “*Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 17, No. 2, September 2015
- Dianna Sullianti K. L. Tobiing, “*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera*

- Utara”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, Maret, 2009
- Dwi Priyatno, “*Mandiri Belajar SPSS*”, (Jakarta: Buku Kita, 2009)
- Dwi Sadono, Bambang Uripno, dan Erwiantono, “*Bereksperimen dan Mengambil Resiko*”, *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 2, No. 3, Agustus 2006
- Edi Prayitno, “*Pengembangan Berpikir Divergen dan Kritis Melalui Soal Terbuka*”, *JKPM*, Vol. 3, No. 1, April 2016
- Edi Winata, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan*”, *Jurnal Ilman*, Vol. 4, No. 1, Februari 2016
- Eko Prasetyo, “*Peran Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Pada CV. Multi Bangun Sentosa)*”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7, No. 4, 2019
- Ellit Prambarra Yudha dan Fattin Fadhillah Hasib, “*Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun*”, *Jurnal JE STT*, Volume. 1, No. 5, Mei 2014
- Endah Rahayyu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghabby, “*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, Vol. 7, No. 2, 2018
- Endah Tri Wisudaningsih, “*Konsep Actuating Dalam Al-Qur’an dan Hadist*”, *Jurnal Humanis tika*, Vol. 4, No. 1, Januari 2018
- Erni Hayati Nasution, Said Musnadi, dan Faisal, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Ke kayaan Negara Aceh*”, *Jurnal*

- Magister Manajemen, Vol. 2, No.1, Januari 2018
- Evi Yuniarti dan Fadilla Marga Satty, “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial*”, Jurnal Ilmiah ESAI, Vol. 2, No. 1, 2008
- Hasliinda, Jamalluddin, “*Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standart Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo*”, Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, Vol.II No.1, Juli 2016
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2, September 2008
- Ilham Maulana Ardiansyah dan Nury Ariani Wulansari, “*Menjelaskan Black Box Person- Organization Fit Pada Munculnya Kreativitas Karyawan*”, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2 Agustus 2018
- Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa, “*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*”, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1, Maret 2019
- IndriTolo, Jantje L. Sepang, dan Lucvky O.H Dotulong, “*Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Manado*”, Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 4
- Irenius Siringi dan Ratna Dwi Wulandari, “*Faktor Determinan Rendahnya Pencapaian Cakupan Standar Pelayanan*

- Minimal Bidang Kesehatan Di Puskesmas Mojo Kota Surabaya* ” Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, Vol. 1, No. 3, Juli-Agustus 2013
- Ivan Suciadi, Michael Angelo Wijaya, dan Marcus Remiasa, “*Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya*”, Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol. 5, No. 2, 2017
- Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, Vol. 2, No. 1, Juli 2019
- Kasiria Waruwu, “*Strategi Keberhasilan Organisasi Berdasarkan Program Organizational Development And Change*” Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol. 14, No. 1, Januari-April 2016
- Lukas S. Mussianto, “*Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian*”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 4, No. 2, September 2002
- Lydia Gomes dan Eddy Madiiono Sutanto, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya*”, Jurnal AGORA, Vol. 5, No. 3, 2017
- Maimun Sholeh, “*Dampak Kenaikan Upah Minimum Propinsi terhadap Kesempatan Kerja (Studi Kasus Propinsi Jawa Tengah)*”, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Vol. 2, No. 2, Desember 2005
- Mardjan Dunggihio, “*Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*”, Jurnal EMBA,

Vol. 1, No. 4, Desember, 2013

- Margaretha Mona, John Kekenusa, dan Janjte Prang, *“Penggunaan Regresi Linear Berganda Untuk Menganalisis Pendapatan Petani Kelapa”*, JdC, Vol. 4, No. 2, September 2015
- Mayuliana, Imam Much Ibnu, dan Sam Farisa Chairul, *“Sistem Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sbagai Pendukung Pengambilan Keputusan di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert”*, Jurnal Transistor Elektro dan Informatika, Vol. 1, No. 2, Oktober 2016
- Meilly Marhgaretha dan Nattalia, *“Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima Di Jakarta”*, Jurnnal Manajewmen dan Bisnis, Vol. 2, No. 2, April 2012
- Mochammad Nurcholiq, *“Actuating Dalam Perspektif Al-Qur’an dan Al-Hadits”*. Jurnal Eval uasi, Vol.1, No.2, September 2017
- Mohammad Mulyadi *“Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya”*, Jurnaal StudiKomunikasi dan Media, Vol. 12, No. 1, Januari-Juni 2011
- Mona Satria Mustika, *“Pengaruh Kepribadian Proaktif Pada Kreativitas Karyawan Dengan Kepemimpinan Transformasional dan Autonomi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi”*, Jurnal Biisnis Darmajaya, Vol. 3, No. 2, Juli 2017
- Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, dan Andi Tri Haryono, *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”*, Jurnall Mannajemen, Vol. 2, No. 2, Maret, 2016
- Muliyadi, *“Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya”*, Jurnal Study

- Comunication Mediia, Vol. 15, No. 1
- Nanang Marrtono, “Statistik Sosial”, (Jogjakarta : Penerbitan Gavva Media, 2010)
- Nimas Ayu Aulia dan Mirwan Surya Perdhana, “*Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur*”, Diponegoro Journal Of Management, Vol. 7, No. 4, 2018
- Novita Sidharta dan Meilly Margaaretha, “*Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi*”, Jurnall Manajeemen, Vol. 10, No. 2, Mei 2011
- Nuzsep Almigo, “*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*”, Jurnal Psyche, Vol. 1, No. 1, Desember 2004
- Oki Isdiaanto, Soni, “*Pengarruh praktek MSDM strategic dan kinerja karyawann terhadap kinerja pereusahaan persewawaan alat pesta OR*”, Jurnnal Manajemen Dewanantara, Vol.1, No.2 (2017)
- Onsardi, “*Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu*”, Journal of Economic, Business and Accounting, Vol. 2, No. 1, Juli-Desember 2018
- Raisa Aribatul Hamidah dan Nenden Nur Annisa, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*”, Seminar Nasional UNIBA Surakarta 2020, ISBN.978-979-1230-65-0
- Rendy Gulla, Sam George Oroh, dan Ferdy Roring, “*Analisis Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Manado Grace Inn*”, Jurnall EMBA, Vol. 3, No. 1, Marett 2015
- Resi Yudhaningsih, “*Peningkatkan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen , Perubahan dan Budaya Organisasi*”, Jurnal Pengembangan Humaniora, Vol. 11, No. 1,

April 2011

- Rostina Sundayana, “Kaitan Antara Gaya Belajar, Kemandirian Belajar, dan Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa SMP Dalam Pelajaran Matematika”, Jurnal Mosharafa, Vol. 5, No. 2, Mei 2016
- S. Pantja Djati dan M. Khussaini, “Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 5, No. 1, Maret 2003
- Situmeang Romauli, “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah”, Jurnal AJIE, Vol. 2, No. 2, Mei, 2017
- Suci Arischa, “Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru”, JOM Fisip, Vol. 6, Ed. 1, Januari-Juni 2019
- Sugiiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, (Bandung:Alfabeta, 2010) Suhar Janti, “Analisis Validitas dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan SI/TI Dalam penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen”, Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi, 15 November 2014
- Suharni Rahayu, “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo”, Jurnal Kreatif, Vol. 5, No. 1, Oktober 2017
- Sulastri Irbayuni, “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya”, Jurnal NeO-Bis, Vol. 6, No. 1, Juni 2012
- Sunarta, “Pentingnya Kepuasan Kerja”, Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi, Vol. XVI, No. 2, 2019

- Surya Akbar, *“Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”*, JIAGANIS, Vol. 3, No. 2, September 2018
- Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah, *“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap p Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)”*, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol. 3, No. 2, Juli, Tahun 2006
- Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata”*, Jurnal Strategic, Vol. 7, No. 14, September 2008
- Syarifah Massuki Fitri, Unti Ludigdo, dan Ali Djamhuri, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja”*, Jurnal Dinanmika Akutansi, Vol. 5, No. 2, Septtember, 2013
- Timotius Duha, *“Perilaku Organisasi”* (Yogyakarta : Deepublish, Februari 2018)
- Titi Riansari, Achmad Sudiro, dan Rofiaty, *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No. 4, Desember 2012
- Tiur, *“Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nu santara II (Persero) Medan”*. Jurnal Ilmiah Methonnomi. Vol. 3 No. 2, Julii-Dessemb er 2017
- Triana Fitriastuti, *“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan”*,

- Jurnal *Dinamika Manajemen*, Vol. 4, No. 2, 2013
- Unika Prihat santi dan Kartika Sari Dewi, “*Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*”, Jurnal Psikologi Undip, Vol. 7, No. 1, April 2010
- Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, dan Roy Setiawan, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organization Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*”, Jurnal AGORA, Vol. 1, No. 1, 2013
- Winda Feriyana, “*Peran Dewan Pengupahan Dalam Rangka Penentuan Upah Minimum Kabupaten dan Upah Sektoral Kabupaten di Kabupaten Oku Timur*”, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 14, No. 4, Januari 2018, Januari 2018
- Zaikul Amri Rizqina, Muhammad Adam, dan Syafruddin Chan, “*Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*”, Jurnal Magister Manajemen, Volume. 1, No. 1, September 2017
- Zainal Abidin Marasabesny dan Budi Santoso, “*Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan Dengan Autonomi Kerja Dan Efikasi Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi*”, Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 18, No. 1, Januari 2014