



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN PEGAWAI TERHADAP
LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
GRESIK**

SKRIPSI

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

Oleh :

Nailatul Adhibah
NIM. B04218019

Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan
Ampel Surabaya
2022

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nailatul Adhibah

NIM : B04218019

Prodi/ Fakultas : Manajemen Dakwah/ Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul *Pengaruh Kamtibmas Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyaltias Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik* benar merupakan karya penulis. Segala fail dalam skripsi yang bukan merupakan karya penulis telah diberikan tanda sitasi dan ditulis dalam daftar pustaka.

Apabila pernyataan penulis di kemudian hari dinyatakan tidak benar dan mengandung pelanggaran, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang penulis dapatkan dari skripsi tersebut.

Surabaya, 20 Juni 2022
Yang membuat pernyataan



METERAI
TEMPER
SABANGUN
Nailatul Adhibah

NIM. B04218019

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Nailatul Adhibah
NIM : B04218019
Prodi/ Fakultas : Manajemen Dakwah/ Dakwah dan Komunikasi
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Skripsi ini telah diteliti dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan.

Surabaya, 03 Juni 2022
Menyetujui
Pembimbing,



Dr. Achmad Murtafi Harits, Lc., M.Fil.

NIP. 197003042007011056

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

SKRIPSI

Disusun Oleh

Nailatul Adhibah

B04218019

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu Pada Tanggal 05 Agustus 2022

Tim Penguji

Penguji I

Dr. Achmad Murtafi Harits, Lc., M.Fil.

NIP. 197003042007011056

Penguji III

Airlangga Bramayudha, MM.

NIP. 197912142011011005

Penguji II

Dra. Imas Maesaroh, Dip.IM-Lib., M.Lib., Ph.D.

NIP. 196605141992032001

Penguji IV

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

NIP. 197512302003121001

Surabaya, 05 Agustus 2022
Dekan



Dr. Moch. Choirul Arif, S.Ag., M.Fil.I.

NIP. 197110171999031001

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



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@uin-sby.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 : Nailatul Adhlah
NIM : B04218019
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
E-mail address : adhlahadhl@gmail.com

Demikian 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 Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik

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, 7 Januari 2023

Penulis

(Nailatul Adhlah)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Nailatul Adhibah, NIM. B04218019, 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Dibawah Dosen Pembimbing Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc., M.Fil.I.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen untuk memprediksi tingkat loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang hipotesis asosiatif. Peneliti menggunakan teknik uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda untuk menjawab tujuan dari penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Gresik dengan responden sejumlah 31.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) adanya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai. (a) secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel loyalitas pegawai. Hal ini dibuktikan nilai signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Sejalan dengan hal tersebut, nilai signifikansi variabel kepuasan pegawai terhadap komitmen organisasi menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. (b) secara simultan, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, hal ini dibuktikan nilai signifikansi pada tabel *Annova* yang menunjukkan angka $0,000$ (2) nilai hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas

pegawai secara parsial dan simultan. (a) secara parsial, nilai hubungan antara variabel komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai adalah sebesar 0,909. Sedangkan pada variabel kepuasan pegawai adalah sebesar 0,954. (b) secara simultan, nilai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah sebesar 0,960 (3) nilai hubungan tertinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah komitmen organisasi. (4) loyalitas dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi pada penelitian ini, karena nilai SEE lebih kecil dari nilai *Standart Error Deviations*, yaitu $0.943 < 3,171$.

Kata Kunci : *Komitmen Organisasi, Kepuasan Pegawai, dan Loyalitas Pegawai*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

Nailatul Adhibah, NIM. B04218019, 2022. The Effect of Organizational Commitment and Employee Satisfaction on Employee Loyalty at the Office of the Ministry of Religion, Gresik Regency. Thesis of Da'wah Management Study Program. Under the Supervisor Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc., M.Fil.I.

The purpose of this study was to determine and prove the effect of organizational commitment and employee satisfaction on employee loyalty in the Ministry of Religion of Gresik Regency partially and simultaneously. In addition, the purpose of this study was to determine the value of the relationship between the independent variables and the dependent variable to predict the level of loyalty of the employees of the Ministry of Religion, Gresik Regency. The method used in this research is a quantitative research method with an associative hypothesis. Researchers used the classical assumption test technique and multiple linear regression tests to answer the objectives of the study. This research was conducted at the Ministry of Religion of Gresik Regency with 31 respondents.

The results of this study are (1) the influence of organizational commitment and employee satisfaction on employee loyalty. (a) partially, there is a significant influence between organizational commitment variables on employee loyalty variables. This is evidenced by the significance value which shows a value of $0.000 < 0.05$. In line with this, the significance value of the employee satisfaction variable on organizational commitment shows a number of $0.000 < 0.05$, which means there is a significant influence. (b) simultaneously, there is an influence between the independent variables on the dependent variable, this is evidenced by the significance value in the Annova table which shows the number 0.000 (2) the value of the relationship between organizational commitment and

employee satisfaction on loyalty employees partially and simultaneously. (a) partially, the value of the relationship between organizational commitment variables on employee loyalty is 0.909. Meanwhile, the employee satisfaction variable is 0.954. (b) simultaneously, the value of the relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.960 (3) the highest value of the relationship between the independent variable and the dependent variable is organizational commitment. (4) loyalty can be predicted using the regression model in this study, because the SEE value is smaller than the Standard Error Deviations, namely $0.943 < 3.171$.

Keywords: Organizational Commitment, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO & PERSEMBAHAN. Error! Bookmark not defined.	
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis.....	7
E. Definisi Operasional	7
1. Komitmen Organisasi.....	7
2. Kepuasan Pegawai.....	8
3. Loyalitas Pegawai.....	9
F.Sistematika Pembahasan	10

BAB II KAJIAN TEORITIK.....	12
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
B. Kerangka Teori	17
1. Komitmen Organisasi.....	17
2. Kepuasan Pegawai.....	25
3. Loyalitas Pegawai.....	30
C. Paradigma Penelitian.....	35
D. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	39
B. Objek Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	40
D. Variabel dan Indikator Penelitian	41
E. Tahap-Tahap Penelitian	44
1. Tahap Persiapan dan Pra Lapangan.....	44
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian	44
3. Tahap Pengolahan Data.....	45
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
1. Kuesioner atau Angket	45
2. Dokumentasi	47
G. Teknik Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian.....	48
1. Uji Reliabilitas.....	48
2. Uji Validitas	48
H. Teknik Analisis Data.....	52
1. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Data)	53

2. Uji Multikolinieritas	53
3. Uji Heteroskedastisitas	54
4. Uji Regresi Linear Berganda.....	54
5. Uji Hipotesis.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.....	58
2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.....	59
3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik	60
B. Penyajian Data	61
1. Uji Asumsi Klasik	61
2. Uji Regresi Linear Berganda	67
C. Pengujian Hipotesis.....	73
D. Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran dan Rekomendasi	82
C. Keterbatasan Penelitian	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator.....	23
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel komitmen organisasi (X1).....	28
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel kepuasan pegawai (X2).....	29
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel loyalitas pegawai (Y).....	29
Tabel 3.5 Hasil Uji Multikolonieritas.....	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	38
Tabel 3.7 <i>Descriptive Statistics</i>	40
Tabel 3.8 <i>Correlation</i>	40
Tabel 3.9 <i>Variables Entered/Removed</i>	41
Tabel 3.10 <i>Model Summary</i>	41
Tabel 3.11 <i>Standart Error Of Estimates (SEE)</i>	42
Tabel 3.12 <i>Annova</i>	43

Tabel 3.13

Coeffisiens.....44



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram dependent variable Y.....	36
Gambar 4.2 Uji Normalitas normal P-P Plot Regression Standardized.....	37
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	39



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu instansi pemerintah akan mampu berkembang dengan baik apabila bisa mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan suatu kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta menggerakkan sumber daya manusia untuk mengikuti aturan yang melahirkan sikap yang disiplin kerja tinggi pada perusahaan. Dalam perkembangannya perusahaan di tuntut untuk membangun rasa percaya diri, rasa kepuasan dan komitmen sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga terciptanya loyalitas yang tinggi terhadap instansi.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja para pegawai. Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.¹ Pegawai dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya pegawai yang tidak memiliki

¹ Husni, Said Musnadi, Faisal, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho, Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199

loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi.² Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.³ Sikap pegawai yang paling utama dari perusahaan adalah loyal. Sikap loyal tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai antara lain komitmen organisasi dan kepuasan pegawai.

Pencapaian loyalitas biasanya pegawai akan terpenuhi terlebih dahulu kepuasan kerjanya di dalam perusahaan. Apabila seseorang berada pada tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, maka tingkat komitmennya untuk loyal pada perusahaan juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila seseorang yang berkomitmen rendah pada perusahaan akan terlihat menarik diri dari perusahaan yang pada akhirnya akan mengarah pada keputusan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.⁴ Loyalitas kepada perusahaan, yaitu sejauh mana seseorang pegawai mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk

² I Gomes, Lydia. Sutanto, Eddy Madiono. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Jakarta: Universitas Kristen Petra

³ Poerwopoespito, 2014, Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia, Management Student, Jakarta

⁴ Ni Komang Sri Wahyudi, 2016, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pda Kinerja Karyawan di Natya Hotel Kuta Bali", Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, Vol. 5, No.2

bekerja, berusaha sebaik-baiknya dan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang fatal.

Di dalam organisasi kepuasan kerja merupakan faktor penentu untuk memelihara pegawai agar tetap bertahan dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif atas pekerjaan yang telah diberikan.⁵ Kurangnya semangat kerja pegawai serta ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan berhubungan dengan menurunnya loyalitas pegawai yang ada didalam organisasi. pegawai yang merasakan kepuasan kerja dalam suatu organisasi memiliki kecenderungan untuk tetap berada pada organisasi tersebut, sedangkan pegawai yang merasa tidak puas terhadap suatu organisasi memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai. Komitmen organisasi merupakan tingkat keyakinan pegawai untuk menerima tujuan organisasi atau perusahaan sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian organisasi ataupun perusahaan tersebut.⁶ Pegawai memerlukan komitmen untuk bekerja lebih rajin dan menghasilkan suatu yang bermanfaat bagi organisasi maupun perusahaan. Dengan komitmen organisasi yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan komitem organisasi yang rendah

⁵ Siagian, Sondang. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara

⁶ Susiana, Vera, 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention. Jurnal Manajemen Udayana, 2019, hal 2345

karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat berkaitan langsung dengan loyalitas pegawai. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan loyalitas ataupun meningkatkan loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. pegawai yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan sehingga pegawai tersebut terbebani memberikan kesetiiaannya terhadap perusahaan.⁷

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kabupaten Gresik. Kantor Kementerian agama kabupaten Gresik terletak di jalan Jaksa Agung Suprpto no. 39 Sumursango Bedilan Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik. Pimpinan Kantor Kementerian Agama harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para pegawai untuk berprestasi atau memberikan kinerja terbaik agar pegawai loyal terhadap instansi dan dapat menerapkan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional. Artinya, pegawai mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur,

⁷ Valentino, Michael dan Bambang Haryadi, 2016, *Loyalitas Karyawan Pada CV. Trijaya Manunggal*, AGORA Vol. 4, No. 2, (2016)

loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkannya kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di kantor kementerian Agama kabupaten Gresik dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama kabupaten Gresik”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai secara simultan di Kantor Kementerian Agama kabupaten Gresik ?
2. Adakah pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai secara parsial di Kantor Kementerian Agama kabupaten Gresik ?
3. Berapakah nilai hubungan dari Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai secara simultan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik?
4. Berapakah nilai hubungan dari Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai secara parsial di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik?
5. Variabel manakah yang memiliki hubungan tertinggi antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik?

6. Berdasarkan uji regresi, apakah Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai dapat memprediksi tingkat Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai secara simultan di Kantor Kementerian Agama kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai secara parsial di Kantor Kementerian Agama kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan dari Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai secara simultan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan dari Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai secara parsial di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
5. Untuk mengetahui hubungan tertinggi antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
6. Untuk mengetahui uji regresi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai dapat memprediksi tingkat Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Diharapkan juga dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan loyalitas pegawai yang ditimbulkan oleh kepuasan pegawai dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan bagi Pimpinan instansi Kementerian Agama Gresik dalam meningkatkan kepuasan pegawai dan komitmen organisasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

E. Definisi Operasional

1. **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi ialah salah satu keadaan seorang pegawai untuk berpihak kepada organisasi. Keadaan seorang pegawai akan memberikan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan tersebut agar menimbulkan keinginan pegawai mempertahankan dirinya didalam sebuah organisasi.⁸ Komitmen seorang

⁸ Jonathan B Warongan, dkk, 2014, "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo", Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2 (4)

pegawai adalah yang mendasari suatu hasrat, kebutuhan, dan keharusan pada lingkungan pekerjaannya sebagai tempat mereka bekerja.⁹

Komitmen organisasi mendefinisikan sebagai bentuk dorongan dari individu masing-masing untuk menjalankan tujuan yang telah ditetapkan agar mendapatkan keberhasilan organisasi.¹⁰ Komitmen organisasi yang akan mampu mendorong seorang pegawai untuk bekerja keras dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.¹¹ Komitmen organisasi yang memiliki nilai-nilai dan tujuan tinggi akan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Kinerja yang tinggi akan mempermudah pimpinan untuk memberikan penghargaan diri kepada pegawai. Oleh karena itu, komitmen organisasi harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk memberikan kontribusi yang terbaik kepada perusahaan atau organisasi.¹²

2. Kepuasan Pegawai

⁹ SL Triyaningsih, 2014, “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta”, *Informatika* 1 (2)

¹⁰ Evi Yuniarti dan Fadila Marga Satya, 2008, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan di Propinsi Lampung)”, *Jurnal Ilmiah ESAI* 2 (1), hal 40-56

¹¹ Evi Yuniarti dan Fadila Marga Saty, 2008, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan di Propinsi)”, *Jurnal Ilmiah ESAI*, 2 (1), hal 40-56

¹² *Ibid*

Kepuasan pegawai dapat diartikan sebagai sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.¹³

3. Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai kepada perusahaan ialah karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerjasama. Kerjasama dapat dikatakan sebagai kesediaan pengorbanan diri dan melibatkan kesadaran karyawan untuk pengabdian diri terhadap perusahaan. Pengabdian seorang pegawai akan tetap memberikan peran yang baik dalam perusahaan. Peran tersebut akan menimbulkan tingkat loyalitas yang tinggi, agar perusahaan mendapatkan kelangsungan hidup untuk menentukan maju mundurnya perusahaan di masa yang akan datang.¹⁴

Loyalitas pegawai merupakan bentuk peran seorang pegawai untuk memakai tenaga, waktu, dan pikiran dalam mewujudkan tujuan di sebuah organisasi.

¹³ Yuli Wiliandari, 2015, “Kepuasan Kerja karyawan”, Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Mataram, hal 34

¹⁴ NI Putu Dian Purnamasari dan Desak Ketut Sintaasih, 2019, “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan”, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No 9, hal 5762-5782

Selain itu, loyalitas pegawai adalah kesediaan seluruh pegawai untuk memiliki kemampuan, pikiran, waktu, dan keterampilan.¹⁵ Oleh karena itu, loyalitas pegawai memiliki tujuan untuk mensejahterakan pegawainya di perusahaan agar tidak menyalai aturan yang dapat merugikan perusahaan.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk menyusun sistematika pembahasan ini. Peneliti dapat menyusun menjadi lima bab. Lima bab tersebut yaitu, bab pendahuluan, bab kajian teori, bab metode penelitian, bab hasil penelitian, dan bab penutup. Bab pendahuluan adalah bab yang mengarahkan seluruh pembahasan selanjutnya.

Bab ini mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab kajian teori adalah bab yang membahas tentang dasar-dasar teori. Dasar-dasar teori yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data-data yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini. Dalam bab ini berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian, dan hipotesis penelitian.

¹⁵ Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, dkk, 2013, "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 2 (2), hal 192-200

Bab metode penelitian ialah bab yang menjelaskan tentang metode dan teknik dalam penelitian di lapangan secara rinci. Dalam bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel, indikator penelitian, tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, dan teknik analisis data.

Bab hasil penelitian adalah bab yang paling penting dalam penelitian. Bab hasil penelitian ini berisi tentang profil dan objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

Bab penutup yakni bab terakhir dalam skripsi. Bab penutup ialah kesimpulan dan jawaban rumusan masalah penelitian. Bab penutup berisi tentang kesimpulan, saran, rekomendasi, dan keterbatasan peneliti.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Peneliti mengutip dari salah satu jurnal untuk mendapatkan penelitian terdahulu yang relevan. Dari penelitian terdahulu tersebut, peneliti memiliki hasil penelitian yang mempunyai perspektif berbeda dalam penelitiannya. Hasil dalam penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Judul penelitian sebelumnya ialah “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*”

Penelitian ini ditulis oleh Rahmadana Safitri sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.¹⁶ Jenis Penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif.

Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian ini ialah dengan analisis menggunakan persamaan regresi linear sederhana. Sehingga hasil yang ditemukan mengungkapkan, bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Persamaan dalam penelitian adalah terletak pada variabel loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian ini ialah terletak pada variabel independen yakni kompensasi. Sedangkan dalam penelitian sekarang membahas tentang variabel komitmen organisasi, kepuasan pegawai, dan loyalitas pegawai.

¹⁶ Rahmadana Safitri, 2015, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda”, Jurnal Administrasi Bisnis 3 (3), hal 650-660

Perbedaan yang lain berada dalam segi objek penelitian yang diteliti. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di “PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda”. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

2. Judul penelitian sebelumnya ialah “*Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*”.

Penelitian ini ditulis oleh Widi Purnama Sari sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.¹⁷ Jenis penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif.

Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pada penelitian ini membuktikan disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini ialah terletak pada variabel independen yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja. Perbedaan lainnya berada pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian sekarang membahas tentang variabel komitmen organisasi, kepuasan pegawai, dan loyalitas pegawai. Perbedaan yang lain berada dalam segi objek

¹⁷ Widi Purnama Sari, “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”, Jurnal Manajemen UDINUS

penelitian yang diteliti. Penelitian sebelumnya melaksanakan di “Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

3. Judul penelitian sebelumnya ialah “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”.

Penelitian ini ditulis oleh Y. Yakup sebagai mahasiswa Universitas Gorontalo.¹⁸ Jenis penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif yang akan membuktikan dengan menggunakan skala *Likert* 5 point untuk mengukur pernyataan keempat variabel yang akan diteliti,

Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pada penelitian ini, menyatakan secara parsial antara variabel keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Persamaan dalam penelitian ini, adalah terletak pada variabel kepuasan pegawai. Perbedaan penelitian ini ialah terletak pada variabel independen yakni budaya organisasi dan motivasi kerja. Perbedaan lainnya juga terletak pada variabel dependen yakni kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang sekarang membahas tentang variabel komitmen organisasi, kepuasan pegawai, dan loyalitas pegawai. Perbedaan yang lain terletak

¹⁸ Yakup Yakup, 2017, “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”, *Perisai: Islami Banking and Finance Journal* 1 (3), hal 273-290

dalam segi objek penelitian yang diteliti. Penelitian sebelumnya melaksanakan penelitian di “*Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bone Bolango*”. Sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

4. Judul penelitian sebelumnya ialah “*Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*”.

Penelitian ini ditulis oleh Ni Putu Dian Purnamasari dan Desak Ketut Sintaasih sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.¹⁹ Jenis penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif.

Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil pada penelitian ini menyatakan, bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel loyalitas pegawai. Perbedaan penelitian ini ialah terletak pada variabel indepen yakni pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi. Sedangkan dalam penelitian sekarang membahas tentang variabel komitmen organisasi, kepuasan pegawai, dan loyalitas pegawai. Perbedaan yang lain berada dalam segi objek peneliti yang diteliti. Penelitian sebelumnya melakukan di “*Bellevue Heritage Villas Nusa Dua*”.

¹⁹ NI Putu Dian Purnamasari dan Desak Ketut Sintaasih, 2019, “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan”, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No 9, hal 5762-5782

Bali". Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

5. Judul penelitian sebelumnya ialah "Pengaruh *Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*".

Penelitian ini ditulis oleh Christina Tri Setyorini, dkk, sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Soedirman.²⁰

Jenis penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh "komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan". Hasil pada penelitian ini, menyatakan hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini ialah terletak pada variabel independen yakni budaya organisasi. Perbedaan lainnya juga terletak pada variabel dependen yakni kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian sekarang membahas tentang variabel loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi. Perbedaan yang lain berada dalam segi objek penelitian yang diteliti. Penelitian sebelumnya melaksanakan penelitian di Baitul Maal Waat Tamwil (BMT). Sedangkan dalam penelitian

²⁰ Christina Tri Setyorini, dkk, 2012, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)", *Media Riset Akuntansi* 2 (1)

sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

B. Kerangka Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi ialah kesediaan pegawai untuk tetap bertahan di dalam organisasi demi waktu yang akan datang. Komitmen organisasi memunculkan kepercayaan pegawai terhadap nilai-nilai tujuan organisasi. Nilai tujuan komitmen organisasi ini terbentuk atas dasar kesediaan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki hasrat untuk terus bekerja.²¹

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan diri terhadap loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.²²

Komitmen kerja dapat diistilahkan lain dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan dan bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan

²¹ Roberto Goga Parinding, 2017, “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang”, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No.2

²² Dicki Harianto, “Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Berbasis Integrasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keislaman”, Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan Vol VII, No 14, 2016

identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.²³

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:²⁴

1. Faktor personal yang meliputi: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan meliputi: lingkungan jabatan, tantangan, konflik, peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur meliputi: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi), dan kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkatan komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang beralain dalam organisasi.²⁵

²³ Resi Yudhaningsih, “Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi”, Jurnal Pengembangan Humaniora 11 (1), hal 40-50,

²⁴ Resi Yudhaningsih, 2011, “Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi”, Jurnal Pengembangan Humaniora 11 (1), hal 40-50

²⁵ *Ibid*

c. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki 3 sub variabel adalah sebagai berikut:²⁶

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif ini berkaitan dengan hubungan secara emosional anggota kepada organisasi. Dalam pengidentifikasian organisasi dan keterlibatan anggota untuk kegiatan-kegiatan tertentu, maka anggota dengan komitmen afektif yang tinggi anggota akan memiliki rasa bertahan di dalam organisasi dan memiliki nilai-nilai dan tujuan tertentu guna pencapaian tujuan secara bersama. Adapun beberapa indikator komitmen afektif adalah sebagai berikut:²⁷

a. Karyawan menunjukkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.

Rasa memiliki merupakan sebagian dari anggota yang melahirkan suatu sistem manajemen dengan cara pendekatan secara kekeluargaan. Dengan sistem tersebut rasa memiliki timbul dikarenakan seorang karyawan dapat

²⁶ Ni Made Dwi Pupitawati dan I Gede Riana, 2014, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan”, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.8 No.1

²⁷ Sia Tjun Han, dkk, 2012, “Komitmen Afektif Dalam Organisasi, Perceived Organizational Support, dan Kepuasan Kerja”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 14 (2), hal 109-117

merasakan seperti rumah sendiri begitupun sebaliknya terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja.²⁸

- b. Memiliki makna yang mendalam secara pribadi.

Makna yang mendalam secara pribadi dapat dipengaruhi oleh perasaan bangga seorang anggota terhadap organisasinya dan tanggapan karyawan terhadap derajat kelayakan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.²⁹

- c. Terikat secara emosional dengan organisasi.

Keterikatan adalah salah satu kondisi emosional yang memiliki hubungan khusus dengan orang lain ataupun dengan organisasi. keterikatan juga menunjukkan tingkatan yang beragam, dimana keterikatan yang tinggi akan memiliki perasaan yang kuat dari koneksi, afeksi, cinta, dan gairah ataupun hasrat seseorang untuk tetap bertahan di organisasi.³⁰

²⁸ Dewi Soetanti, 2011, “Rasa Solidaritas Kelompok, Rasa Memiliki, dan Rasa Kesetiaan Sebagai Nilai-nilai Tradisi Jepang Dalam Sistem Manajemen Perusahaan di Jepang”, *Majalah Ilmiah UNIKOM*

²⁹ *Ibid*

³⁰ Badri Munir Sukoco dan Reza Aditya Hartawan, 2011, “Pengaruh Pengalaman dan Keterikatan Emosional Pada merk Terhadap Loyalitas Konsumen”, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 4 (3)

2. Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Komitmen berkelanjutan ini memiliki keterkaitan dengan kesadaran anggota organisasi yang mengalami kerugian jika meninggalkan sebuah organisasi. Komitmen berkelanjutan juga didasari oleh kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang sudah diperoleh selama menjadi bagian dari anggota organisasi.³¹ Anggota organisasi memiliki hubungan komitmen yang berkelanjutan dengan tingkatan yang tinggi, maka akan terus menjadi anggota dalam organisasi. Sehingga anggota akan memiliki kebutuhan yang diinginkan untuk menjadi bagian dari organisasi. Indikator Komitmen berkelanjutan adalah sebagai berikut.³²

- a. Karyawan merasa sulit untuk meninggalkan organisasi.

Karyawan merasa sulit untuk meninggalkan organisasi dikarenakan faktor komitmen yang berkelanjutan didasari oleh kekhawatiran seorang karyawan terhadap kehilangan sesuatu yang

³¹ Roberto Goga Parinding, 2017, “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang”, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No.2

³² *Ibid*

diperoleh selama menjadi bagian dari anggota organisasi.³³

- b. Karyawan merasa terganggu apabila meninggalkan organisasi.

Karyawan akan lebih terganggu dikarenakan karyawan sudah memiliki rasa kenyamanan terhadap situasi kondisi lingkungan pekerjaan di perusahaan ataupun organisasi tersebut.³⁴

- c. Memiliki kebutuhan untuk tetap bekerja keras

Dalam keinginan untuk bekerja keras ini karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan tugas yang telah diberikan agar tujuan tersebut tercapai dengan hasil maksimal. Hasil tersebut akan mempertimbangkan faktor-faktor yang terlibat yakni karyawan harus mencapai target untuk melakukan pekerjaannya, karyawan harus mempunyai sikap tanggung jawab agar pekerjaan yang

³³ Roberto Goga Parinding, 2017, “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang”, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No.2

³⁴ *Ibid*

diberikan terlaksana dengan baik.³⁵

3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen normatif adalah menggambarkan perasaan seseorang untuk tetap memiliki keterikatan dan tetap bertahan di dalam organisasi. Anggota organisasi juga memiliki hubungan yang tinggi apabila dirinya terus berada dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, komitmen normatif tetap menunjukkan tanggung jawab yang baik untuk tetap tinggal dalam organisasi. Adapun Indikator komitmen normatif adalah sebagai berikut:³⁶

- a. Karyawan diajarkan untuk tetap setia pada organisasi.

Rasa kesetiaan seorang karyawan merupakan sebagian kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan atau organisasi.³⁷ Setia merupakan sikap atau perilaku kesetiaan seorang

³⁵ Resi Yudhaningsih, 2011, "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi", Jurnal Pengembangan Humaniora 11 (1), hal 40-50

³⁶ *Ibid*

³⁷ Ni made Maharani Dwi Ratnasari, dkk, 2013, "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)", Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya 2 (2), hal 192-200

karyawan kepada perusahaan. Kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan dapat menciptakan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.³⁸

- b. Karyawan memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi.

Kewajiban adalah segala sesuatu yang harus dilaksanakan dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.³⁹

- c. Karyawan memiliki keterikatan untuk tetap bertahan pada organisasi.

Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi ini merupakan suatu hal yang relevan bagi keinginan karyawan untuk tetap bertahan di sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga karyawan terikat dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan

³⁸ Retno Djohar Juliani, 2009, Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan, *Dinamika Sains* 7 (15)

³⁹ Resi Yudhaningsih, 2011, "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi", *Jurnal Pengembangan Humaniora* 11 (1), hal 40-50

perusahaan untuk menjalankan tugas dengan baik dan benar. Jika ada keterpaksaan dalam pekerjaan tersebut, maka karyawan harus menerima konsekuensi untuk lebih memperbaiki pekerjaannya lagi.⁴⁰

2. Kepuasan Pegawai

a. Pengertian Kepuasan Pegawai

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.⁴¹ Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.⁴² Kepuasan kerja merupakan *respons affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan

⁴⁰ Resi Yudhaningsih, Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi, *Jurnal Pengembangan Humaniora* 11 (1), 40-50, 2011

⁴¹ Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group

⁴² Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.⁴³

Dari uraian di atas, bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.⁴⁴

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:⁴⁵

1. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji

⁴³ Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers

⁴⁴ *Ibid*

⁴⁵ Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya

sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator Kepuasan Pegawai

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja. Ada beberapa aspek indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:⁴⁶

1. Kesetiaan

Kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasinya. Di dalam ataupun di luar pekerjaan dari orang yang tak bertanggung jawab.⁴⁷

2. Kemampuan

Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.⁴⁸

3. Kejujuran

⁴⁶ Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia

⁴⁷ *Ibid*

⁴⁸ *Ibid*

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri dan orang lain.⁴⁹

4. Kreatifitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja lebih baik.⁵⁰

5. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.⁵¹

6. Tingkat Gaji

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima pegawai harus sesuai dengan apa yang pegawai berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.⁵²

7. Kompensasi tidak langsung

Pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.⁵³

⁴⁹ Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia

⁵⁰ *Ibid*

⁵¹ *Ibid*

⁵² Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia

⁵³ *Ibid*

8. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.⁵⁴

3. Loyalitas Pegawai

a. Pengertian Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai adalah pegawai yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi.⁵⁵

Pengertian loyalitas pegawai adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap⁵⁶. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line. Loyalitas karyawan adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.⁵⁷

⁵⁴ Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia

⁵⁵ Chetna Pandey,MS; Rajni Khare, MRS. 2012. Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*. Vol.1 Issue 8, August 2012, ISSN 2277 3630

⁵⁶ Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryo. 2012. “Manajemen Tenaga Kerja Indonesia”. Jakarta: PT. Bumi Aksara

⁵⁷ Chetna Pandey,MS; Rajni Khare, MRS. 2012. Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*. Vol.1 Issue 8, August 2012, ISSN 2277 3630.

Loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh.⁵⁸

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya.⁵⁹

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai

Timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:⁶⁰

1. Karakteristik pribadi. Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian

⁵⁸ Wan, H.L. (2012). Employee loyalty at the workplace: the impact of Japanese style of human resource management. *International Journal of Applied HRM*, 3(1), pp. 1–17. Retrieved from.

⁵⁹ Wan, H.L. (2012). Employee loyalty at the workplace: the impact of Japanese style of human resource management. *International Journal of Applied HRM*, 3(1), pp. 1–17. Retrieved from.

⁶⁰ Kusumo, B.C.S. (2010). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan

dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

c. Dimensi Loyalitas Pegawai

Loyalitas dibagi kedalam dua dimensi, yaitu.⁶¹

1. Loyalitas sebagai sikap / attitude
Karyawan di dalam suatu perusahaan merasa puas terhadap perusahaannya.
2. Loyalitas sebagai perilaku / behavior
Karyawan dalam sebuah organisasi akan terus bekerja di dalam organisasi tersebut, dan akan memberikan arah kepada organisasinya.

d. Indikator Loyalitas Pegawai

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu antara lain:⁶²

1. Taat pada peraturan.
Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.⁶³
2. Tanggung jawab pada perusahaan.
Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang

⁶¹ Wan, H.L. (2012). Employee loyalty at the workplace: the impact of Japanese style of human resource management. *International Journal of Applied HRM*, 3(1), pp. 1–17. Retrieved from

⁶² Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryo. 2012. “Manajemen Tenaga Kerja Indonesia”. Jakarta: PT. Bumi Aksara

⁶³ Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryo. 2012. “Manajemen Tenaga Kerja Indonesia”. Jakarta: PT. Bumi Aksara

dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.⁶⁴

3. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.⁶⁵

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.⁶⁶

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara

⁶⁴ *Ibid*

⁶⁵ Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryono. 2012. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia". Jakarta: PT. Bumi Aksara

⁶⁶ *Ibid*

karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.⁶⁷

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel loyalitas pegawai

Menurut Richard M. Steers komitmen sebagai kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Apabila pegawai bersedia membantu dengan sekuat tenaga supaya organisasi tempatnya bekerja dapat lebih sukses, pegawai menceritakan kepada orang lain bahwa organisasi tempatnya bekerja merupakan tempat yang tepat untuk berkarya, pegawai siap menerima semua jenis pekerjaan yang diberikan supaya dirinya dapat tetap bekerja di organisasi tersebut.⁶⁸ Pegawai merasa adanya kesamaan nilai antara dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja. Pegawai merasa bangga menceritakan kepada orang lain bahwa dirinya menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja, organisasi tempat pegawai bekerja dapat memberikan inspirasi baik dalam peningkatan kinerjanya. Pegawai merasa bangga telah memilih organisasi tempat bekerja dibandingkan dengan tempat bekerja sebelumnya. Pegawai memiliki rasa kepedulian yang tinggi akan nasib organisasi tempatnya bekerja, serta organisasi tempat pegawai bekerja merupakan tempat yang paling baik untuk bekerja, maka hal-hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan loyalitas yang ada pada diri pegawai. Berdasarkan pernyataan tersebut,

⁶⁷ Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryo. 2012. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia". Jakarta: PT. Bumi Aksara

⁶⁸ Ricky Ekaputra Foeh. 2017. Komitmen Karyawan dan Prestasi Kerja. Jurnal Manajemen Vol. 4. No 1, hal 58

dapat diputuskan terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan loyalitas pegawai.

2. Hubungan antara variabel kepuasan pegawai dengan variabel loyalitas pegawai

Menurut Richard, Robert, dan Gordon kepuasan pegawai dapat diartikan sebagai perasaan seseorang yang berkaitan dengan gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyeliaan (supervisi), serta rekan sekerja.⁶⁹ Individu yang memiliki sikap positif dan baik dalam pekerjaannya dapat mengarah pada kemajuan dan puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan individu yang memiliki sikap negatif dan buruk dalam pekerjaannya mengindikasikan bahwa individu tersebut tidak puas terhadap pekerjaannya.

Apabila seorang pegawai merasa puas dengan gaji dan upah yang diterimanya, merasa nyaman dengan pekerjaannya, merasa senang dengan instansi tempatnya bekerja, serta senang memiliki rekan kerja selama ini. Maka hal-hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan loyalitas pegawai yang ada pada diri pegawai. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diputuskan terdapat hubungan antara kepuasan pegawai dan loyalitas pegawai.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban-jawaban atau dugaan-dugaan sementara terhadap rumusan masalah dari

⁶⁹ Deni Candra Purba, 2019, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan umum percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado”. Jurnal EMBA Vol. 7 No.1

sebuah penelitian, sampai benar-benar terbukti melalui data-data yang sudah terkumpul.⁷⁰

1. Hipotesis 1

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

2. Hipotesis 2

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0 : Tidak Terdapat hubungan atau pengaruh antara kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

3. Hipotesis 3

H1 : Ada pengaruh antara komitmen organisasi, kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0 : Tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi, kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

4. Hipotesis 4

H1 : Komitmen organisasi dan kepuasan pegawai dapat menjadi prediksi tingkat loyalitas karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0 : Komitmen organisasi dan kepuasan pegawai tidak dapat menjadi prediksi tingkat loyalitas

⁷⁰ Dwi Faridayanti, dkk, 2017, “Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 11, hal 239

karyawan Di Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Gresik.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yaitu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁷¹ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode analisis deskriptif sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel ataupun lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.⁷² Metode deskriptif ini bertujuan untuk menjawab tentang rumusan masalah respon pegawai mengenai **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.**

Sedangkan metode verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sehingga dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada serta menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara

⁷¹ Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

⁷² *Ibid*

mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data dalam pengujian hipotesis panel.⁷³

B. Objek Penelitian

Lokasi penelitian merupakan sebuah proses tempat di lakukannya penelitian. Di lokasi ini peneliti mengambil data sebagai bahan penelitian. Peneliti melakukan penelitian di kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Tepatnya di Jalan Jaksa Agung Suprpto No.39, Sumursango, Bedilan, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 6111.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁷⁴ Populasi ini tidak hanya terbatas pada orang saja tetapi juga dapat berupa objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari melainkan juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Peneliti memilih untuk meneliti seluruh pegawai dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik yang berjumlah 38 pegawai. Tetapi responden yang diambil oleh peneliti hanyalah 31 responden yang mengambil S2 atau pegawai negeri. Sampel

⁷³ Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

⁷⁴ *Ibid*

merupakan bagian dari suatu populasi.⁷⁵ Populasi sebanyak 31 responden dihitung dengan taraf signifikansi 5%, maka hasil sampelnya adalah 31 responden.

D. Variabel dan Indikator Penelitian
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator

	Dimensi	Indikator
Variabel Komitmen Organisasi (X₁)	Komitmen Afektif	a. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan
		b. Kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan
		c. Keterikatan karyawan terhadap pekerjaan
	Komitmen Berkelanjutan	a. Kekhawatiran karyawan meninggalkan organisasi
		b. Kenyamanan karyawan terhadap organisasi
		c. Keinginan karyawan untuk bekerja keras
	Komitmen Normatif	a. Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan
		b. Kewajiban karyawan untuk selalu bekerja dengan baik

⁷⁵ Maryana Kuswandi dkk. Oktober 2012. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang”. Jurnal Manajemen. Vol.10 No.1 Hal 1040.

		c. Keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi
	Dimensi	Indikator
Variabel Kepuasan Pegawai (X₂)	Kesetiaan	a. Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan b. Kesiediaan karyawan dalam bekerja
	Kemampuan	a. Kualitas kerja karyawan b. Kuantitas kerja karyawan
	Kejujuran	a. Kejujuran karyawan terhadap pekerjaan b. Kejujuran karyawan terhadap rekan kerja
	Kepemimpinan	a. Kemampuan karyawan dalam memimpin b. Kemampuan karyawan dalam memotivasi rekan kerja
	Tingkat Gaji	a. Gaji yang diberikan oleh organisasi b. Kesesuaian gaji atas performa karyawan
	Kompensasi Tidak Langsung	a. Imbal balik yang diberikan oleh organisasi b. Apresiasi organisasi terhadap performa karyawan

	Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Fasilitas organisasi dalam menunjang kenyamanan kerja karyawan b. Kenyamanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja
	Dimensi	Indikator
Variabel Loyalitas Pegawai (Y)	Taat pada Peraturan	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketaatan karyawan pada organisasi b. Kedisiplinan karyawan dalam bekerja
	Tanggung jawab pada Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan b. Kesadaran karyawan terhadap risiko pekerjaan yang telah dikerjakan
	Kerjasama antar Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesamaan visi dalam mencapai tujuan b. Pencapaian tujuan dalam organisasi
	Rasa Memiliki	<ul style="list-style-type: none"> a. Perasaan memiliki karyawan terhadap organisasi b. Kesetiaan karyawan terhadap organisasi
	Hubungan antar Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan harmonis antar karyawan

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap penelitian ini berguna untuk memberikan gambaran tentang persiapan, pelaksanaan, pengumpulan dan pengambilan data, dan analisis data pada penulisan skripsi. Tahapan pada Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan dan Pra Lapangan

Tahap pra lapangan adalah tahapan pertama sebelum peneliti melakukan kegiatan penelitian.⁷⁶ Tahap penelitian diawali dengan proses menentukan variabel, merumuskan masalah, melakukan studi kepustakaan guna mendapatkan deskripsi dan landasan teori dalam pengerjaan, menentukan, menyusun dan menyiapkan metode yang akan digunakan pada penelitian ini. Kemudian terlebih dahulu akan dilakukan pengecekan oleh dosen pembimbing.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Dalam tahap ini, Peneliti membuat surat izin penelitian dari prodi. Peneliti akan memberikan surat izin pada pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

⁷⁶ Bungin dan Burhan, 2009, "Metode Penelitian Kualitatif", (Jakarta: Kencana), hal 96

Setelah mendapatkan izin peneliti akan menentukan jumlah populasi yang akan diteliti. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Setelah melakukan penelitian peneliti akan melakukan penyajian data melalui SPSS.

3. Tahap Pengolahan Data

Tahap ini adalah tahapan terakhir dari proses penelitian untuk penyusunan skripsi. Peneliti ini akan melakukan pengecekan kuesioner yang sudah diisi oleh responden. Kemudian, peneliti akan melakukan perhitungan skor kuesioner. Peneliti akan membuat tabulasi data melalui excel dalam bentuk tabel. Penelitian juga akan melakukan analisis dengan metode statistik. Peneliti akan menguji hipotesis penelitian dan yang terakhir adalah peneliti akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, untuk mendapatkan data yang valid maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi sebagai berikut:

1. Kuesioner atau Angket

Metode kuesioner atau yang biasa disebut angket adalah metode pengumpulan data melalui formulir yang berisi pernyataan atau pertanyaan tertulis yang berguna untuk

memperoleh informasi dari responden.⁷⁷ Responden yang dijadikan penelitian adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Kuesioner yang digunakan yaitu *Skala Likert*. Kuesiner *Skala Likert* adalah skala yang digunakan untuk menjabarkan sifat individu, sikap, pendapatan, pandangan dan persepsi mengenai fenomena social. *Skala likert* juga yang paling umum digunakan dalam riset yang berupa survei.⁷⁸

Kuesiner dibuat dngan *Skala Likert* dimana prosesnya adalah dengan menjabarkan variabel-variabel yang diteliti menjadi indikator variabel. Kemudian dari indikator tersebut akan dirujuk untuk dijadikan pertanyaan atau pernyataan yang nantinya akan diberikan kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini, angket yang digunakan yaitu tipe angket tertutup. Angket tertutup dapat membantu responden untuk menjawab dengan cepat dan memudahkan peneliti untuk melakukan analisis data dengan seluruh angket yang telah terkumpul.⁷⁹

⁷⁷ Arikunto Suharsimi, 2002, “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”, (Jakarta: Rineka Cipta), hal 225

⁷⁸ Maryuliana, dkk, 2016, “System Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert”, Jurnal Transistor Elektro dan Informatika, Vol 1, No. 2, hal 1-12

⁷⁹ Sugiyono, 2016, “Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, (Bandung: Alfabeta), hal 142

Bentuk angket yang dibuat adalah sebuah pertanyaan yang telah dibuat beserta pilihan jawabannya. Sehingga responden hanya akan menjawab sesuai dengan keadaan dan kenyataan pada diri responden. Cara mengisi jawaban dan memberi penilaian menggunakan teknik angket. Teknik tersebut adalah dengan cara memberikan *checklist* pada lembar jawaban yang disediakan oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengambil populasi sebesar 31 responden yang akan diteliti.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari skala pengukuran sikap likert sebagai berikut:

- b. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- c. Setuju (S) : Skor 4
- d. Kurang Setuju (KS) : Skor 3
- e. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- f. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan rangkaian peristiwa atau kejadian terdahulu yang telah dibukukan dan disimpan. Dokumentasi dapat berbentuk gambar, tulisan, atau karya seseorang.⁸⁰ Dokumen yang digunakan peneliti adalah dokumen tentang gambar umum profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik, struktur organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik, visi dan misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik, dan web resmi

⁸⁰ Syaifudin Anwar, 1998, "Tes Prestasi", (Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar), hal 173

Kantor kementerian Agama Kabupaten Gresik.

G. Teknik Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁸¹ Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik formula *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s^2 j}{S^2 x} \right)$$

Dimana:

α = Koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = Varians responden untuk item 1

Sx = Jumlah Varians skor total

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,60.

b. Uji Validitas

⁸¹ Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV, hal 121

Uji Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.⁸² Untuk mencari validitas item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus *pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi pearson antara item instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan.

X = Skor instrumen yang akan digunakan.

Y = Skor total item instrumen dalam variabel tersebut.

n = Jumlah responden.

Hasil uji validitas instrumen penelitian dengan menggunakan uji *SPSS* sebagai berikut :

Tabel 3.2

⁸² Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV, hal 121

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1) :

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Syarat minimum	Keterangan
1	0.840	0,3	VALID
2	0.799	0,3	VALID
3	0.641	0,3	VALID
4	0.898	0,3	VALID
5	0.690	0,3	VALID
6	0.674	0,3	VALID
7	0.566	0,3	VALID
8	0.475	0,3	VALID
9	0.423	0,3	VALID

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil *r* hitung output *SPSS* pada setiap item kuesioner mengenai Komitmen Organisasi (X1) lebih besar dari pada syarat minimum yaitu 0,3. Dengan demikian, seluruh item kuesioner mengenai Komitmen Organisasi dinyatakan valid, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk keperluan analisis penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Pegawai (X2) :

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Syarat minimum	Keterangan
------------	---------------------	----------------	------------

1	0.695	0,3	VALID
2	0.495	0,3	VALID
3	0.589	0,3	VALID
4	0.629	0,3	VALID
5	0.675	0,3	VALID
6	0.597	0,3	VALID
7	0.607	0,3	VALID
8	0.654	0,3	VALID
9	0.574	0,3	VALID
10	0.341	0,3	VALID
11	0.497	0,3	VALID
12	0.507	0,3	VALID
13	0.549	0,3	VALID
14	0.700	0,3	VALID

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil r hitung output *SPSS* pada setiap item kuesioner mengenai Kepuasan Pegawai (X_2) lebih besar dari pada syarat minimum yaitu 0,3. Dengan demikian, seluruh item kuesioner mengenai Kepuasan Pegawai (X_2) dinyatakan valid, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk keperluan analisis penelitian.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Loyalitas Pegawai (Y) :

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Syarat minimum	Keterangan
1	0.501	0,3	VALID
2	0.403	0,3	VALID
3	0.605	0,3	VALID

4	0.540	0,3	VALID
5	0.609	0,3	VALID
6	0.636	0,3	VALID
7	0.464	0,3	VALID
8	0.457	0,3	VALID
9	0.483	0,3	VALID
10	0.603	0,3	VALID

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil r hitung output *SPSS* pada setiap item kuesioner mengenai Loyalitas Pegawai (Y) lebih besar dari pada syarat minimum yaitu 0,3. Dengan demikian, seluruh item kuesioner mengenai Loyalitas Pegawai (Y) dinyatakan valid, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk keperluan analisis penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan masuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan statistik.⁸³ Jika data dari responden sudah terkumpul maka langkah selanjutnya adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, jenis, responden, mentabulasi data, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah di tentukan. Data dari responden dapat diuji sesuai dengan model statistik yang digunakan oleh peneliti.

Program yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *SPSS versi 16 for windows*. Uji analisis dalam penelitian ini adalah:

⁸³ Muslich Ansori dan Sri Iswati, 2009, "*Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*", (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair), hal 75

1. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Data)

Uji asumsi klasik adalah syarat yang harus dipenuhi agar persamaan dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik.⁸⁴ mengatakan bahwa pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsinya.

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Penggunaan model regresi untuk prediksi akan menghasilkan kesalahan (disebut residu), yaitu selisih antara data factual (data hasil penelitian) dengan data hasil peramalan residu yang ada seharusnya berdistribusi normal pada *SPSS*. Untuk mengetahui kenormalan residu dari model regresi digunakan gambar histogram dan *Normal Probability Plot*.

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai *toleransi* (tolerance value) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang

⁸⁴ Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta, hal 119

disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 100.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari hasil pengamatan satu kepengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$, maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Model analisis regresi berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana yang berguna untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.⁸⁵ Analisis

⁸⁵ Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta, hal 155

regresi berganda dapat dihitung dengan program *SPSS*, kalkulator, atau manual. Persamaan struktural dalam analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Langkah-langkah untuk menguji regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan Hipotesis (H1 dan H0)
 - b. Menyusun tabel penolong
 - c. Menghitung a dan b1 dan b2 dengan rumus:
 - d. Membuat persamaan regresi
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
Keterangan:
Y : Kinerja
a : Nilai konstanta
B : Parameter koefisien regresi
 - e. Menghitung nilai korelasi ganda
 - f. Menghitung nilai determinan korelasi ganda:
$$KD=R^2$$
 - g. Menghitung Signifikasi korelasi ganda
 - h. Mengambil Kesimpulan
- 1) Bila F hitung \geq F tabel, maka H0 ditolak (hubungan X1, X2, X3 dengan Y adalah **signifikan**)

- 2) Bila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak (Hubungan X_1, X_2, X_3 dengan Y adalah **tidak signifikan**).⁸⁶

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T adalah metode uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas atas variabel terikat secara parsial. Pedoman dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Ketika hasil signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak. Dengan demikian, variabel bebas dinyatakan berpengaruh dominan atas variabel terikat.
- 2) Ketika hasil signifikansi $> 0,05$ H_0 diterima. Dengan demikian, variabel bebas dinyatakan berpengaruh tetapi tidak dominan atas variabel terikat.

b. Uji f

Uji f adalah teknik uji yang dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan variabel independent atas variable dependen secara bersamaan. Uji f menggunakan pedoman sebagai berikut:

- 1) Ketika hasil signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak. Dengan demikian, variabel bebas dinyatakan berpengaruh dominan atas variabel terikat.

⁸⁶ Nanang Martono, "Statistik Sosial", Yogyakarta: Gava Media, 2010, hal 273

- 2) Ketika hasil signifikansi $> 0,05$ H_0 diterima. Dengan demikian, variabel bebas dinyatakan berpengaruh tetapi tidak dominan atas variabel terikat.

Kemudian cara kedua adalah sebagai berikut:

- 1) Ketika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$, H_0 ditolak. Dengan demikian, variabel bebas dinyatakan berpengaruh dominan atas variabel terikat.
- 2) Ketika $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$, H_0 diterima. Dengan demikian, variabel bebas dinyatakan berpengaruh tetapi tidak dominan atas variabel terikat.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik dapat dikatakan juga sebagai kantor Kementerian Agama yang relatif baru, dikarenakan kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik berdiri pada tahun 1976 dengan nama kantor Departemen Agama. Pada tanggal 31 Januari 2010 nama tersebut diganti dengan kantor Kementerian Agama Kab. Gresik. Kantor Kementerian Agama Kab. Gresik berlokasi di Jl. Jaksa Agung Suprpto no. 39 Gresik.

Tujuan kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik adalah sebagai wadah masyarakat dalam berkegiatan dan berorientasi di bawah naungan Kementerian Agama. Pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik terbagi dalam beberapa bidang atau seksi, diantaranya adalah :

- 1) Sub Bagian Tata Usaha
Bertugas mengkoordinasikan kebijakan, memutuskan perencanaan, melayani serta membina administrasi keuangan dan BMN di Kantor Kementerian Agama.
- 2) Seksi Pendma
Bertugas melayani informasi dan pembinaan pada pendidikan mulai RA, MI, MTS, MA, dan MAK.
- 3) Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren

Bertujuan melakukan pelayanan perizinan operasional madin, LPQ, Pondok Pesantren, serta permohonan konsultasi pendidikan diniyah dan Pondok Pesantren.

- 4) Seksi Pelayanan Haji dan Umroh
Bertugas melayani penerbitan SPPH, permohonan pembatalan haji, pengumpulan dokumen paspor, penerbitan surat rekomendasi paspor haji, haji khusus dan umroh, dan pelaksanaan pelunasan ibadah haji.
- 5) Seksi Bimas Islam
Bertugas melayani konsultasi keluarga, penerbitan SKT majelis taklim, permohonan ukur arah kiblat, permohonan penceramah, ruhaniawan, permohonan ID dan sertifikat simas, permohonan data nikah rujuk.
- 6) Seksi zakat dan wakaf
Bertugas melayani permohonan usulan sertifikat tanah wakaf, permohonan pembinaan lembaga amil zakat, permohonan rekomendasi, perizinan produk halal, pembayaran zakat, infaq dan sedekah.
- 7) Seksi PAIS
Bertugas melayani pemberkasan pencairan TPP PAIS, permintaan guru agama Islam, konsultasi data dan informasi pendidikan agama Islam.

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik

a. Visi Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Menjadikan nilai-nilai agama sebagai landasan kehidupan masyarakat Kabupaten

Gresik yang demokratis, dinamis, berkeadilan, aman dan sejahtera.

b. Misi Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Meningkatkan pemahaman, penghayatan, pengalaman moral dan etika berdasarkan agama serta penghormatan atas keanekaragaman keyakinan, meliputi :

- 1) Peningkatan kualitas pelayanan dan bimbingan ibadah keagamaan serta pengembangan keluarga sakinah,
- 2) Memperkokoh kerukunan antar/intern umat beragama atas dasar saling memahami dan saling menghormati,
- 3) Peningkatan kualitas perguruan agama dan pendidikan agama di sekolah umum serta di sekolah luar biasa,
- 4) Peningkatan kualitas penyuluh agama dan pemberdayaan lembaga-lembaga keagamaan.

3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Adapun susunan struktur organisasi dari Kementerian Agama Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut :

1. Kepala Kemenag : Drs. H. Sahid, MM
2. Kasubaf TU : Moh. Qoyyim.M.Fil.I
3. Seksi Pendma : Akhmad Yahya. S.Ag., M.Pd.I
4. Seksi Pontren : Wayan Kurniawan. SE

5. Seksi PHU : Drs. Moh. Nasim, M.Pd
6. Seksi Pais : Abdul Ghofur, S.Ag., M.Pd.I
7. Seksi Bimas : Munir, M.Ag
8. Seksi Zakat Wakaf : H. Lulus, SE

B. Penyajian Data

Penyajian data dikenal sebagai tahap pengoordinasian dan penyusunan data dalam pola hubungan, agar data tersebut mudah untuk dipahami⁸⁷.

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum peneliti melakukan uji asumsi klasik, peneliti melakukan pengujian validitas dan reabilitas. Peneliti melakukan uji asumsi klasik ketika instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Pada penelitian ini, peneliti menganalisa data dengan metode analisis statistika. Sebelumnya, peneliti akan menyebar kuesioner kepada responden untuk diisi. Setelah itu, peneliti akan mengelompokkan data serta penyusunan tabulasi data. Setelah itu, data diproses dengan model analisis statistika. Peneliti memanfaatkan program *SPSS* dalam menganalisis data. Berikut adalah beberapa uji asumsi klasik yang dilakukan menggunakan program *SPSS*:

a. Uji Normalitas

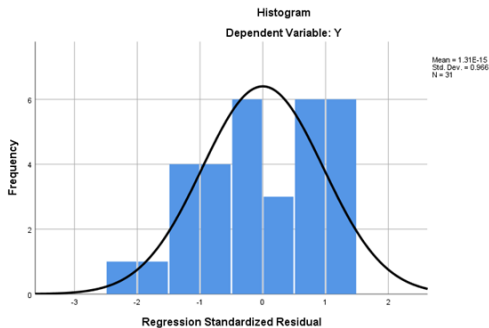
Uji Normalitas merupakan pengujian yang dilakukan dalam

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 249.

melihat hasil distribusi data normal dan distribusi data tidak normal.

Tujuan dari Uji Normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Penggunaan model regresi untuk prediksi akan menghasilkan kesalahan (disebut tersidu), yaitu selisih antara data factual (data hasil penelitian) dengan data hasil peramalan residu yang ada seharusnya berdistribusi normal pada SPSS. Untuk mengetahui kenormalan residu dari model regresi digunakan gambar histogram dan *Normal Probability Plot*.

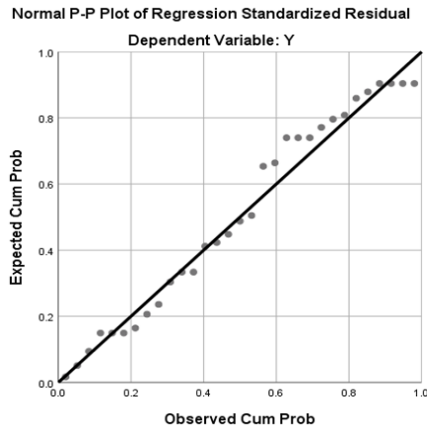
Gambar 4.1
Uji Normalitas Histogram Dependent



Berdasarkan gambar histogram tersebut, diketahui bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan, yang artinya adalah data berdistribusi normal.

Gambar 4.2

Uji Normalitas Normal P-P Plot Regression Standardized



Berdasarkan gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas ialah teknik pengujian untuk mengetahui korelasi pada variabel independen.

Tujuan dari Uji Multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya

korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan *nilai variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 100.

Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 3.5
Coefficient^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen	183	5.475
Kepuasan	183	5.475

c. Dependent Variabel : Loyalitas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
(Constant)			
Komitmen Organisasi (X1)	0.183	5.475	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Pegawai (X2)	0.183	5.475	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Nilai *Tolerance* variabel X1 menunjukkan angka $0,183 > 0,10$ dengan VIF sebesar $5,475 < 10$. Di sisi lain, nilai *Tolerance* variabel X2 sebesar $0,183 > 0,10$ dengan nilai VIF $5,475 < 10$. Maka, variabel bebas pada penelitian ini dinyatakan tidak terindikasi multikolinieritas.

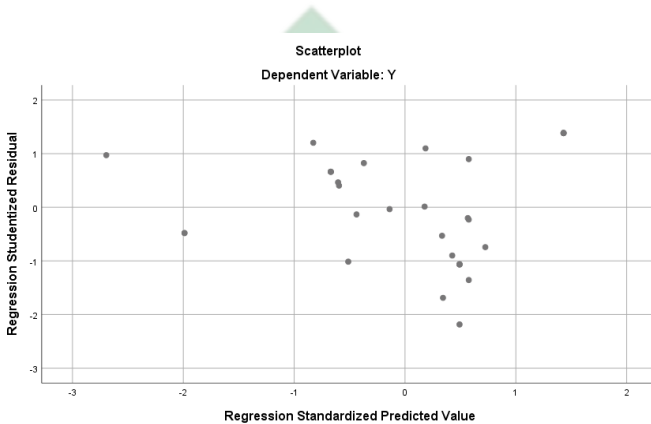
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah teknik pengujian untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan pada model regresi.

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari hasil pengamatan satu kepengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$ maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$, maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Gambar diatas menunjukkan penyebaran titik-titik secara teratur disekitar angka nol dan titik-titiknya tidak memperlihatkan bentuk gambar. Maka dari itu, gejala heteroskedastisitas terjadi. Selain uji *scatterplot*, peneliti juga melakukan penelitian dengan uji glejser. Uji *scatterplot* diperkuat dengan uji glejser. Hasil pada uji glejser memiliki ketentuan, yaitu nilai probabilitas sig $> 0,05$. Uji glejser memiliki hasil, yakni:

Tabel 3.5

Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel	sig	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0.118	Tidak ada masalah heteroskedastisitas
Kepuasan Pegawai (X2)	0.005	Tidak ada masalah heterosketastisitas

Nilai signifikan variabel X1 menunjukkan nilai $0,118 > 0,05$ dan variabel X2 menunjukkan nilai $0,005 > 0,05$. Dapat disimpulkan instrumen penelitian dinyatakan tidak terindikasi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi berganda dapat dihitung dengan cara komputer dengan program SPSS. Berikut merupakan hasil beberapa uji regresi linear :

a. Descriptive Statistics

Tabel 3.7
 UIN SUNAN AMPEL
 S U D A R A V A

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas	44.45	3.171	31
Komitmen	40.84	3.541	31
Kepuasan	62.90	4.784	31

Tabel “*Descriptive Statistics*” merupakan tabel yang memaparkan informasi mengenai nilai rata-rata dan nilai simpangan baku. Setelah menyebar kuesioner kepada responden, peneliti akan melakukan uji *Descriptive Statistics* untuk mengetahui nilai rata-rata pada variabel dependen Menunjukkan angka sebesar 44.45. sedangkan nilai rata-rata pada variabel X1 menunjukkan angka 40.84 dan nilai rata_rata pada variabel X2 sebesar 62.90. selain memuat informasi mengenai nilai rerata, tabel *Descriptive Statistics* juga memuat informasi mengenai nilai simpangan baku. Nilai simpangan baku pada variabel dependen loyalitas pegawai yaitu 3.171. sedangkan pada variabel independen, nilai simpangan baku variabel X1 menunjukkan angka 3.541 serta nilai simpangan baku variabel X2 menunjukkan angka 4.784.

b. *Correlation*

Korelasi *Pearson Product Moment* digunakan sebagai pengujian hipotesis tentang ada atau tidaknya hubungan antar dua variabel. Hasil uji signifikansinya adalah :

Tabel 3.8 Hasil Uji Correlations

		Loyalitas	Komitmen	Kepuasan
Pearson Correlation	Loyalitas	1.000	.909	.954
	Komitmen	.909	1.000	.904
	Kepuasan	.954	.904	1.000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas	.	.000	.000
	Komitmen	.000	.	.000
	Kepuasan	.000	.000	.
N	Loyalitas	31	31	31
	Komitmen	31	31	31
	Kepuasan	31	31	31

Penjelasan mengenai tabel *Correlations* di atas adalah sebagai berikut :

a. Signifikansi

Tabel 3.8
Correlations Signifikansi

<i>Sig. (1-tailed)</i>		
No	Variabel X	Loyalitas Pegawai (Variabel Y)
1	Komitmen Organisasi	0,000<0,05
2	Kepuasan pegawai	0,005<0,05

Pada tabel hasil uji *Correlation*, signifikansi variabel X1 sebesar 0,000. Demikian juga signifikansi variabel X2 adalah sebanyak 0,0000 yang artinya signifikansi kedua variabel independen tidak melampaui 0,05. Dengan demikian, variabel X1 dan X2 dinyatakan memberikan pengaruh tinggi atas variabel Y.

c. *Variables Entered/Removed*

Tabel 3.9
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Komitmen ^b		Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. All requested variables entered.

Tabel “*Variable Entered/Removed*” merupakan tabel yang memberi informasi bahwa semua variabel diikutkan dalam pengelolaan data.

d. *Model Summary*

Tabel 3.10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 ^a	,922	,917	,914

a. Predictors: (Constans), KOMITMEN, KEPUASAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

Tabel diatas memaparkan besaran koefisien regresi antara variabel X1, X2 terhadap Y sebesar 0,960 (Sangat kuat/sangat solid). Sedangkan *r square* menunjukkan nilai 0,922. Dengan demikian dapat dikatakan variabel bebas memberikan sumbangsih pengaruh senilai 92,2% atas variabel terikat, serta 13,8% selebihnya dipengaruhi variabel lain.

e. *Standart Error Of Estimates (SEE)*

Standart Error Of Estimates (SEE) merupakan teknik pengujian untuk melihat jenis regresi yang dipilih bisa dipakai sebagai *predictor* atau tidak. Pada tahap ini, peneliti membandingkan nilai *Std. Deviation* dengan *Error Of Estimates SEE*.

Tabel 3.11

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas	44.45	3.171	31
Komitmen	40.84	3.541	31
Kepuasan	62.90	4.784	31

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960	,922	,917	,914

- a. Predictors: (Constans), KOMITMEN, KEPUASAN
- b. Dependent Variable: PRESTASI

Model regresi dapat digunakan sebagai *predictor* ketika nilai *SEE* tidak melampaui nilai simpangan baku pada tabel *Descriptive Statistic*. Pada tabel Summary, nilai menunjukkan angka sebesar 0,914. Nilai simpangan baku pada variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 3,541, kepuasan pegawai (X2) senilai 4,784, serta loyalitas pegawai (Y) senilai 3,174. Dapat disimpulkan bahwa jenis regresi ini layak digunakan sebagai predictor loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

c. Annova

Tabel 3.12 Annova

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278,282	2	139,141	166,522	,000 ^b
	Residual	23,396	28	,836		
	Total	301,677	30			

- a. Dependent Variable: LOYALITAS
- b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KEPUASAN

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui bahwa nilai F_{tabel} yaitu 3,34 dan nilai F_{hitung} yaitu 166,522 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Uji *anova* dilakukan dengan tujuan memperkuat interpretasi bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Nilai f pada tabel diatas menunjukkan angka 166,522 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai dinyatakan berhubungan signifikan dengan loyalitas pegawai.

d. *Coefficiens*

Tabel 3.13

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4.949	2.205		2.245	.033
	Komitmen	.227	.110	.254	2.060	.049
	Kepuasan	.481	.082	.725	5.887	.000

Jika *Coefficients* merupakan metode yang dilakukan untuk menguji persamaan garis regresi. Adapun rumusnya adalah :

$$Y : a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y : 4,949 + 0,227 (0) + 0,481 (0)$$

$$Y : 4,949 + 0 + 0$$

$$Y = 4,949$$

Artinya, apabila komitmen organisasi = 0 ($X_1 = 0$), kepuasan pegawai = 0 ($X_2 = 0$), maka nilai loyalitas yang didapat sebesar 4,949.

C. Pengujian Hipotesis

- a. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Pada indeks regresi, variabel komitmen organisasi dinyatakan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai. Pernyataan itu dibuktikan dari nilai signifikansi variabel komitmen organisasi melalui tabel *Correlation* dengan hipotesis :

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh atas loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh atas loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Pada tabel *Correlation*, nilai signifikansi variabel komitmen organisasi menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak. Maka variabel komitmen organisasi dinyatakan berpengaruh atas variabel loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

- b. Pengaruh kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Pada Indeks regresi, variabel kepuasan pegawai dinyatakan memberikan pengaruh kepada variabel loyalitas pegawai. Pernyataan tersebut dibuktikan dari besaran signifikansi variabel kepuasan pegawai pada tabel *Correlation* dengan hipotesis :

H_1 : Kepuasan pegawai memberikan pengaruh atas loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H_0 : Kepuasan pegawai tidak memberikan pengaruh atas loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Pada tabel *Correlations*, nilai signifikansi variabel komitmen organisasi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan komitmen organisasi memberikan sumbangsih pengaruh kepada loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

- c. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Secara simultan, indeks regresi variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai dapat dilihat dari indeks uji *Annova* pada bagian *p value* (Sig). Hipotesisnya sebagai berikut:

H_1 : Komitmen organisasi dan kepuasan pegawai berpengaruh atas loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H₀ : Komitmen organisasi dan kepuasan pegawai tidak berpengaruh atas loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Pada indeks *Annova*, nilai signifikansi menunjukkan angka $0,005 < 0,05$. Nilai tersebut mengindikasikan H₁ diterima dan H₀ ditolak. Maka disimpulkan komitmen organisasi dan kepuasan pegawai berpengaruh atas loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

- d. Prediksi tingkat loyalitas pegawai dengan komitmen organisasi dan kepuasan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Model regresi dapat dijadikan *predictor* ketika nilai SEE tidak melampaui nilai simpangan baku. Hasil pengujian regresi dapat dilihat di tabel SEE (*Standart Error Of Estimates*) menunjukkan angka 0,914. Nilai ini digunakan sebagai detektor model regresi yang berfungsi dengan baik. Sedangkan nilai simpangan baku yaitu 3,171. Jadi, komitmen organisasi dan kepuasan pegawai dinyatakan layak menjadi *predictor* peningkatan loyalitas pegawai.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama kabupaten Gresik diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai Secara Simultan terhadap Loyalitas Pegawai.

Annova pada kolom *p value* digunakan untuk melakukan pengujian simultan. Hipotesis yang terkait, yakni :

H1 : Variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

H0 : Variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Hasil $0,000 < 0,05$ adalah *p value* dari variabel komitmen organisasi, kepuasan pegawai dan loyalitas pegawai. Artinya, variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai mempengaruhi loyalitas pegawai. Hipotesisnya adalah H0 ditolak yang memiliki arti terdapat pengaruh atau hubungan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai Secara Parsial Terhadap Loyalitas Pegawai.
 - a. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai

Correlation menjelaskan, bahwa hasil $0,000 < 0,05$ adalah nilai *p value* dari variabel komitmen organisasi (X1). Artinya, H0 ditolak dan variabel komitmen organisasi bernilai signifikan. Berdasarkan pemaparan tersebut, kesimpulannya adalah variabel komitmen organisasi mempengaruhi loyalitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

- b. Pengaruh Kepuasan Pegawai Terhadap Loyalitas Pegawai

Correlations menjelaskan hasil $0,000 < 0,05$ adalah nilai *p value* variabel kepuasan pegawai (X2). Artinya, H0 ditolak dan variabel kepuasan pegawai bernilai signifikan. Berdasarkan pemaparan tersebut, kesimpulannya adalah variabel kepuasan pegawai

mempengaruhi loyalitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Analisis diperkuat melalui penjelasan sebagai berikut. Menurut Gorda yang dikutip oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama menjelaskan, bahwa kepuasan pegawai dapat digunakan untuk mendorong kinerja pegawai. Pegawai terkait akan berkontribusi pada organisasi yang membuat peningkatan kinerja organisasi⁸⁸. Menurut Robbins yang dikutip oleh Fitrinasari, Nimran, dan Utami menyatakan, bahwa organisasi akan lebih efektif apabila memiliki pegawai yang merasakan kepuasan pegawai dan sebaliknya⁸⁹. Hal ini dikarenakan, pegawai yang merasa puas dalam bekerja akan terus meningkatkan loyalitas pegawainya.

3. Nilai Hubungan antara Variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai Terhadap Loyalitas Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan.
 - a. Nilai Hubungan antara Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial.

Tabel *Correlations* menunjukkan hasil hubungan anatara variabel bebas (X1) terhadap

⁸⁸ Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, (Vol.06, No. 02, 2012), hal. 174

⁸⁹ Dini Fitrianasari, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utamai, “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organisasi Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol.07, No. 01, 2013), hal. 17.

variabel terikat (Y). Nilai hubungan tersebut sebesar 0,909 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, komitmen organisasi dinyatakan berpengaruh atas loyalitas pegawai dengan nilai keterkuatan hubungan 0,909 yang berarti sangat kuat atau sangat solid.

- b. Nilai Hubungan antara Kepuasan Pegawai Terhadap Loyalitas Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial.

Hasil uji korelasi antara variabel kepuasan pegawai dengan loyalitas pegawai dapat dilihat pada tabel "*Correlation*". Nilai korelasinya sebesar dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, kepuasan pegawai dinyatakan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai dengan nilai ketergantungan yang berarti kuat atau solid.

- c. Nilai hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara simultan.

Nilai pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai menunjukkan angka 0,928 nilai tersebut menyatakan variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat atau sangat solid dengan variabel loyalitas pegawai.

4. Nilai pengaruh tertinggi terhadap loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Nilai korelasi variabel komitmen organisasi terhadap variabel loyalitas pegawai menunjukkan angka 0,902 dengan signifikansi $0,000$. Hasil tersebut membuktikan komitmen organisasi

memiliki hubungan yang sangat kuat atau sangat solid dengan loyalitas pegawai. Sedangkan nilai hubungan pada variabel kepuasan pegawai atas loyalitas pegawai sebesar 0,786 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut membuktikan variabel kepuasan pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel loyalitas pegawai. Berdasarkan kedua nilai tersebut pengaruh variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai dinyatakan lebih tinggi dibandingkan variabel kepuasan pegawai.

5. Prediksi komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai.

Identifikasi *predictor* variabel dapat dilakukan dengan melihat nilai *SEE*. Nilai tersebut tidak boleh melampaui nilai simpangan baku. Pada penelitian ini, nilai *SEE* menunjukkan angka 0,914, sedangkan nilai simpangan baku pada tabel “*Descriptive Statistics*” menunjukkan angka sebesar 3,171. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan nilai *SEE* lebih rendah dari simpangan baku ($0,914 < 3,171$). Dengan demikian, jenis regresi ini bisa ditetapkan sebagai *predictor* loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik, dan pihak Kementerian Agama Kabupaten Gresik perlu menambah loyalitas pegawainya dengan cara meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan pegawai yang ada.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pemaparan terkait pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Maka dari itu, skripsi ini memiliki kesimpulan, antara lain:

1. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan.
 - a) Secara parsial. Pada tabel “*Correlations*”, nilai signifikansi variabel komitmen organisasi atas loyalitas pegawai menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima. Pernyataan tersebut mengidentifikasi komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Sedangkan nilai *p value* (Sig) variabel kepuasan pegawai atas loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan H_1 diterima. Pernyataan tersebut menunjukkan kepuasan pegawai berpengaruh atas loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

- b) Secara simultan. Pada tabel hasil “*Annova*”, nilai *p value* (Sig) antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai atas loyalitas pegawai Kementerian Agama

Kabupaten Gresik menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan H1 diterima. Berdasarkan pernyataan tersebut, komitmen organisasi dan kepuasan pegawai dinyatakan berpengaruh atas loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

2. Nilai hubungan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan.

a) Secara parsial. Tabel “*Correlation*” menunjukkan nilai hubungan variabel komitmen organisasi atas loyalitas pegawai. Nilai hubungan menunjukkan angka sebesar 0,909 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, komitmen organisasi dinyatakan memberikan pengaruh sangat kuat atas loyalitas pegawai.

Sedangkan nilai korelasi kepuasan pegawai atas loyalitas pegawai menunjukkan angka 0,954 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan pegawai memberikan pengaruh atas loyalitas pegawai.

b) Secara simultan. Nilai pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai menunjukkan angka 0,960 berdasarkan nilai tersebut, komitmen organisasi dan kepuasan pegawai dinyatakan berpengaruh sangat kuat terhadap loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

3. Nilai hubungan tertinggi variabel komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Nilai hubungan variabel komitmen organisasi atas loyalitas pegawai menunjukkan angka 0,909 dengan signifikansi 0,000 nilai tersebut menyatakan variabel komitmen organisasi berpengaruh sangat kuat atas variabel loyalitas pegawai. Sedangkan nilai korelasi variabel kepuasan pegawai atas loyalitas pegawai menunjukkan angka sebesar 0,954 dengan signifikansi 0,0000 nilai tersebut menandakan variabel kepuasan pegawai memiliki hubungan kuat dengan variabel loyalitas pegawai. Berdasarkan kedua nilai tersebut, pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai dinyatakan lebih tinggi dibandingkan variabel kepuasan pegawai.

4. Prediksi komitmen organisasi dan kepuasan pegawai terhadap loyalitas pegawai.

Nilai *Standart Error Of Estimate* menunjukkan angka sebesar 0,914. Nilai tersebut tidak boleh melampaui nilai simpangan baku ($0,914 < 3,171$) dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai *Standart Error Of Estimate* (0,914) dapat dijadikan sebagai *predictor*.

B. Saran dan Rekomendasi

1. Peneliti pada penelitian selanjutnya mempertimbangkan dan merevisi kembali beberapa indikator dan sub-variabel yang dirasa kurang sesuai. Harapan peneliti pada penelitian selanjutnya adalah pengambilan objek penelitian lain yang memiliki jumlah populasi lebih banyak. Sehingga, penelitian selanjutnya dapat memperoleh data yang memiliki lebih variatif.

2. Objek penelitian ini, yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik hendaknya lebih banyak memberikan upaya perbaikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai. Hal ini dilakukan, agar kepuasan dan komitmen organisasi Kemenag Gresik dapat lebih maksimal dalam meningkatkan loyalitas pegawai.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari kelemahan dan keterbatasan yang terdapat dalam skripsi. Penggunaan prosedur ilmiah dalam penelitian masih kurang sempurna. Dalam mengumpulkan data, peneliti membagikan angket yang telah tersedia secara langsung kepada responden. Pembagian angket tersebut dilakukan selama beberapa hari berturut-turut. Akan tetapi, terdapat beberapa responden memiliki banyak kesibukan. Beberapa responden juga sedang dinas di luar kota. Menurut peneliti, masih terdapat juga beberapa responden yang kurang merespon kuesioner penelitian. Akibat dari kurangnya responden dalam mengisi kuesioner adalah proses pengumpulan datanya banyak memakan waktu.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012 . Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol.06, No. 02, hal. 174
- Arikunto Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. (Jakarta: Rineka Cipta), 225
- Badri Munir Sukoco dan Reza Aditya Hartawan. 2011. Pengaruh Pengalaman dan Keterikatan Emosional Pada merk Terhadap Loyalitas Konsumen. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan 4 (3)
- Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryo. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. (Jakarta: PT. Bumi Aksara)
- Bungin dan Burhan. 2009. Metode Penelitian Kualitatif. (Jakarta: Kencana), 96
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung : CV Pustaka Setia)
- Chetna Pandey,MS; Rajni Khare, MRS. 2012. Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research. Vol.1 Issue 8, August 2012, ISSN 2277 3630
- Dwi Faridayanti, dkk. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 11, 239

- Deni Candra Purba, 2019, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan umum percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado”. Jurnal EMBA Vol. 7 No.1
- Dewi Soetanti. 2011. Rasa Solidaritas Kelompok, Rasa Memiliki, dan Rasa Kesetiaan Sebagai Nilai-nilai Tradisi Jepang Dalam Sistem Manajemen Perusahaan di Jepang. Majalah Ilmiah UNIKOM
- Dini Fitrianasari, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utamai. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organisasiol Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo)”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.07, No. 01, hal. 17.
- Dicki Harianto. 2016. Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Berbasis Integrasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keislaman. Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan Vol VII, No
- Evi Yuniarti dan Fadila Marga Saty, 2008, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan di Propinsi, Jurnal Ilmiah ESAI, 2 (1), hal 40-565
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. (Jakarta : Prenada Media Group)
- Husni, Said Musnadi, Faisal. 2018 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja

Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho, Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199

I Gomes, Lydia. Sutanto, Eddy Madiono. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. (Jakarta : Universitas Kristen Petra)

Jonathan B Warongan, dkk, 2014, Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2 (4)

Kusumo, B.C.S. 2010. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Maryuliana, dkk. 2016. System Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert. Jurnal Transistor Elektro dan Informatika, Vol 1, No. 2, 1-12

Muslich Ansori dan Sri Iswati. 2009. Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif. (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair), 75

Ni made Maharani Dwi Ratnasari, dkk. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya),

Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya
2 (2), 192-200

- Ni Made Dwi Pupilawati dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.8 No.1
- NI Putu Dian Purnamasari dan ketut, desak Sintaasih. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No 9, 5762-5782
- Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, dkk. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya 2 (2), 192-200
- Ni Komang Sri Wahyudi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pda Kinerja Karyawan di Natya Hotel Kuta Bali. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali. Vol. 5, No.2.
- Nanang Martono.2010. Statistik Sosial. (Yogyakarta: Gava Media), 273
- Poerwopoespito. 2014. Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia, Management Student. (Jakarta : Universitas Kristen Petra)
- Riduwan. 2015. Dasar-Dasar Statistika. (Bandung: Alfabeta), 119

- Robert C. Y Korompis, Victor P. K Lengkong, dan Mac Donald Walangitan. 2017. Pengaruh Sikap Pekerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 05, No. 02 hal. 1242
- Rahmadana Safitri. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis* 3 (3), 650-660
- Roberto Goga Parinding. 2017. Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 1 No.2
- Resi Yudhaningsih. 2011. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora* 11 (1), 40-50
- Retno Djohar Juliani. 2009. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan, *Dinamika Sains* 7 (15)
- Ricky Ekaputra Foeh. 2017. Komitmen Karyawan dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen* Vol. 4. No 1, hal 58
- Sia Tjun Han, dkk. 2012. Komitmen Afektif Dalam Organisasi, Perceived Organizational Support, dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 14 (2), 109-117
- Sugiyono, 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: Alfabeta), 142

- Syaifudin Anwar, 1998. Tes Prestasi. (Yogyakarta : PT Pustaka Pelajar), 173
- Siagian, Sondang. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Susiana, Vera, 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention. Jurnal Manajemen Udayana., 234
- SL Triyaningsih, 2014, Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta”, Informatika 1 (2)
- Surya Akbar, 2018. Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karyawan, Jurnal Jiaganis, Vol. 03, No. 02, hal. 6
- Valentino, Michael dan Bambang Haryadi. 2016. Loyalitas Karyawan Pada CV. Trijaya Manunggal.
- Widi Purnama Sari. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Jurnal Manajemen UDINUS
- Wan, H.L. 2012. Employee loyalty at the workplace: the impact of Japanese style of human resource management. Inter- national Journal of Applied HRM, 3(1), pp. 1–17.
- Yuli Wiliandari. 2015. *Kepuasan Kerja karyawan*. Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Mataram, 34
- Yakup Yakup. 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap*

*Kepuasan Kerja Pegawai Perisai: Islami Banking
and Finance Journal 1 (3), 273-29.*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A