

**PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN KONTRAK
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

S K R I P S I

Oleh

M. WAHYU NUGROHO

NIM : 04610104



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2009

**PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN KONTRAK
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

S K R I P S I

Diajukan Kepada :

**Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**

Oleh

M. WAHYU NUGROHO

NIM : 04610104



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2009

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN KONTRAK
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG

S K R I P S I

Oleh

M. WAHYU NUGROHO

NIM : 04610104

Telah Disetujui 20 Maret 2009

Dosen Pembimbing,

Dr. Jamal Lulail Yunus, SE., MM

NIP. 150299506

Mengetahui :

Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA

NIP. 150231828

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN KONTRAK
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG

S K R I P S I

O l e h

M. WAHYU NUGROHO

NIM : 04610104

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 3 April 2009

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua Penguji <u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP. 150327244	: ()
2. Sekretaris / Pembimbing <u>Dr. Jamal Lulail Yunus, SE., MM</u> NIP. 150299506	: ()
3. Penguji Utama <u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA</u> NIP. 150231828	: ()

Disahkan Oleh:

D e k a n,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA

NIP. 150231828

MOTTO

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُم مَّخْلِقَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوكُمْ
فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

165. Dan dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا
تَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

32. Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? kami Telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami Telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

وَمِنْ آيَاتِهِ خَلْقُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَخْتِلَافُ أَلْسِنَتِكُمْ وَالْوَالِدَاتُ لِآبَائِكُمْ إِنَّ فِي
ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّلْعَالَمِينَ ﴿٢٢﴾

22. Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah menciptakan langit dan bumi dan berlain-lainan bahasamu dan warna kulitmu. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang Mengetahui.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur Alhamdulillah kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan ridho dan ma'unah-Nya penyelesaian Skripsi dapat terselesaikan. Shalawat serta salam, mudah-mudahan tetap terlimpahkan kepada junjungan umat Baginda Agung Rasulullah SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman ilmiah yakni Dinul Islam.

Skripsi dengan judul *"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Universitas Islam Negeri (UIN) Malang"* merupakan salah satu persyaratan untuk meraih gelar kesarjanaan (SE) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Tugas akhir (skripsi) ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu dengan ketulusan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Bapak Dr. Jamal Lulail Yunus, SE., MM, Selaku dosen pembimbing, terima kasih atas bantuan, saran, keikhlasan dan memberikan waktu luangnya untuk membimbing Kami dan memberi arahan serta masukan-masukan yang amat berguna hingga selesainya skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, yang telah memberikan semua ilmu yang bermanfaat bagi kami dan pelayanan-pelayanan selama kami kuliah.
5. Bapak Kepala Kepegawaian UIN Malang, yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
6. Ayahanda, ibunda, beserta saudara-saudaraku tercinta yang telah memberikan pengorbanan yang tak terhingga nilainya baik materiil maupun spirituil, petuah-petuah tentang artinya kehidupan didunia ini dan do'a yang dipanjatkan tiap hari buat kami.
7. Mas Asnan, SE.,MM, terima kasih atas segala bantuan dan perhatiannya, dan mau Meluangkan waktunya. maaf kalau kami ada salah & khilaf dan selalu merepotkan.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Tentunya hasil yang telah terselesaikan ini belum sampai pada kesempurnaan, sehingga sudah selayaknya untuk memperoleh kritik dan saran untuk perbaikan. Akhirnya semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Semoga Allah selalu memberikan petunjuk dan rahmat-Nya, Amin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Malang, 23 Maret 2009

Penulis

M. Wahyu Nugroho

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : M. Wahyu Nugroho

NIM : 04610104

Alamat : Dusun Tlasih RT 20/04 Desa Ngarjo Kec Mojoanyar
Kab Mojokerto

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG

adalah hasil karya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 23 Maret 2009

Hormat saya,

M. Wahyu Nugroho

NIM. 04610104

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
SURAT PERNYATAAN.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK	xvi
ABSTRAKSI	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5

BAB II KAJIAAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	6
B. Kajian Teori.....	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
a. Arti Penting Kepuasan kerja	20
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi.....	20
2. Pengertian Komitmen Organisasi	25

a. Arti Penting Komitmen Organisasi.....	29
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi.....	31
3. Hubungan Kepuasan dengan Komitmen.....	34
4. Kepuasan Perspektif Islam.....	38
5. Komitmen Perspektif Islam	41
6. Model Konsep.....	43
7. Kerangka Berfikir.....	43
8. Model Hipotesis.....	44
9. Hipotesis.....	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	46
B. Tempat Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel	49
D. Pengumpulan Data.....	50
1. Jenis Data	50
2. Sumber Data.....	50
3. Tehnik Pengumpulan Data.....	51
4. Instrumen Pengumpulan Data.....	51
E. Devinisi Oprasional	52
F. Skala Pengukuran.....	57
1. Uji Validitas	58
2. Uji Reliabilitas.....	59
G. Metode Analisis Data	60
1. Statistik Deskriptif.....	60
a. Deskripsi Frekwensi.....	60
b. Statistik Inferensi.....	60

2. Uji Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Multikolonieritas	61
c. Uji Heteroskedastisitas.....	62
3. Analisa Regresi Linear Berganda.....	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil dan Sejarah	67
B. Fakultas Dan Program Pasca Sarjana	70
C. Job Diskripsi.....	72
D. Hasil Penelitian.....	74
1. Deskripsi Responden	74
2. Deskripsi Jenis Kelamin.....	74
3. Deskripsi Usia Responden.....	75
4. Deskripsi Pendidikan Terakhir	76
5. Deskripsi Gaji Sesuai UMK	77
6. Deskripsi Alasan Bergabung	78
E. Deskripsi Variabel	79
F. Analisis Data.....	85
1. Uji Validitas dan Relaiabilitas	85
G. Analisis Statistik Inferensif	87
1. Uji Asumsi Klasik.....	87
a. Uji Normalitas	87
b. Uji Asumsi Multikolinieritas.....	88
c. Uji Heteroskedastisitas.....	89
H. Analisis Regresi Linear Berganda	90
I. Uji Statistik.....	93

1. Uji Simultan (Uji F).....	93
2. Uji Parsial (Uji t)	94
J. Variabel Yang Paling Dominan.....	97
K. Pembahasan Hasil Analisis.....	98
L. Analisis Secara Simultan.....	99
M. Analisis Secara Parsial	100
N. Paling Dominan.....	101

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	102
B. Saran.....	104

DAFTAR PUSTAKA	107
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu	8
Tabel 3.1. Penentuan Jumlah Sampel.....	50
Tabel 3.2. Variabel Oporasional	55
Tabel 3.3. Skala Likert	57
Tabel 4.1. Distribusi Frekwensi pada pekerjaan	78
Tabel 4.2. Distribusi Frekwensi pada penghargaan	79
Tabel 4.3. Distribusi Frekwensi pada supervisi	79
Tabel 4.4. Distribusi Frekwensi pada rekan kerja.....	80
Tabel 4.5. Ditribusi Frekwensi pada kondisi kerja.....	80
Tabel 4.6. Distribusi Frekwensi pada kemauan karyawan	81
Tabel 4.7. Distribusi Frekwensi pada kebanggan karyawan	82
Tabel 4.8. Distribusi Frekwensi pada kesetiaan karyawan	82
Tabel 4.9. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	84
Tabel 4.10. Ringkasan hasil Pengujian Normalitas.....	86
Tabel 4.11. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas	87
Tabel 4.12. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	88
Tabel 4.13. Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Model Konsep	43
Gambar 1.2. Model Kerangka berfikir	44
Gambar 1.3. Model Hipotesis.....	38

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1. Jenis Kelamin Responden	72
Grafik 4.2. Usia	73
Grafik 4.3. Pendidikan Terakhir.....	74
Grafik 4.4. Gaji Sesuai UMK.....	75
Grafik 4.5. Alasan Bekerja di UIN Malang.....	76

ABSTRAK

Wahyu Nugroho, Muhammad. 2009, SKRIPSI. Judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Pembimbing : Dr. Jamal Lulail Yunus, SE., MM

Kata Kunci : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan agar terciptanya komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan maupun parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Adapun jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu analisis yang bermaksud menggambarkan variabel yang ada dengan menggunakan uji statistik. Adapun sampel penelitian ini yaitu 100 responden.

Dari hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja pada pekerjaan, kepuasan kerja pada penghargaan, kepuasan kerja pada supervisi, kepuasan kerja pada rekan kerja, kepuasan kerja pada kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Tetapi dari beberapa variabel diatas terdapat satu variabel yang sangat dominan yaitu variabel kepuasan kerja pada kondisi kerja.

Jadi variabel yang sangat signifikan dan dominan adalah kepuasan kerja pada kondisi kerja.

ملخص البحث

وحى نوغاراها، محمد. 2009، بحث جامعي. الموضوع "أثر الرضا في العمل على الالتزام التنظيمي في الجامعة الإسلامية الحكومية بمالانج".

المشرف : الدكتور. جمال الليل يونس، الماجستير.

الكلمة المهمة :

إن العلاقة بين الشركة والعمّال في الواقع علاقة متينة وفلاحة. ومن ناحية من النواحي أن الشركة تريد تناول الفلاحة العظيمة، وفي جهة أخرى أن العمال يرجون حاجاتهم مقبولة. وأحد طرق لابد ليعرفها العمال فهي معرفة شغل رضا العمال على الالتزام التنظيمي في الشركة.

والهدف من هذا البحث الجامعي أنيا وجزئيا لمعرفة شغل رضا العمال على الالتزام التنظيمي والكشف عن المتغير الغالب المتأثر للالتزام التنظيمي.

واستفاد الباحث من هذا البحث بالتحليل النوعي وهو التحليل الذي يعبر المتغير الموجودة باستعمال الإختبار الإحصائية. وأخذ الباحث في هذا البحث مائة مثال مستجيب.

واستنتج الباحث من هذا البحث الجامعي بطريقة الإرتداد الخطية المضعفة، ونتيجة هذا البحث الجامعي أن المتغير من رضا العمال على العمل و رضا هم على التهنئة ورضا هم على الإشراف، ورضا هم على زملائهم، ورضا هم على حالاتهم تؤثر الالتزام التنظيمي تأثيرا عظيما. لكن من المتغيرين المتقدمة فيها متغير غالب على المتغيرين وهو رضا العمال على حالاتهم. فإذن المتغير الغالب والأهمّ فهو رضا العمال على حالاتهم في العمل.

ABSTRACT

Wahyu Nugroho, Muhammad. 2009, THESIS. Title "Influence Of Job Satisfying To Organization Commitment In State Islamic University of Malang.

Advisor : Dr. Jamal Lulail Yunus, SE., MM

Key Words : Job Satisfying And Organization Commitment

Basically the relation between company and employee is simbiosis mutualism (beneficial each other). In one side company wants to get high profit, in other side employee wants certain expectation and need should be supplied. One of the way to know what is needed and expected by employee is by knowing employee satisfy level, so the high comitment to company is heated.

Research objectives of this study are to know simultancusly or partially the influence of job satisfy and the more dominant variables influence to organization commitment.

Research analysis of this research is quantitates, in which this research wants to describe the exist variable by using satistics analysis. Then, this research take 100 respondents as the research sample.

From analysis by using double linier regression method is resulted that job satisfy variable on job, appreciation, supervisoin, employee partners and, job condition, all of them have significant influencee to organization commitment. But from some variable above there is one variable which is verry dominant, this is job satisfying variable on employee job condition. So the more significant variable an dominant is job satisfying on employee job condition.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini di dukung oleh pernyataan dari Mangkunegara (2002: 121) “dimana pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya makin sedikit kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi, pegawai tersebut akan merasa tidak puas.” Oleh sebab itu organisasi perlu mengetahui kondisi yang bagaimana yang dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawannya. Hal ini bertujuan agar organisasi tersebut dapat melakukan prioritas dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Handoko (2001: 193-194) mengemukakan “kepuasan kerja itu dapat terjadi dapat dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan

mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.” Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2002: 199).

Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Luthans (1995) *dalam* Husein (1998: 36) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai *job descriptive index* (JDI) yang terdiri atas pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (Supervisi), dan hubungan rekan sekerja. Dengan diterimanya perlakuan-perlakuan tersebut oleh karyawan maka akan timbul perasaan puas yang pada gilirannya akan timbul sikap komitmen pada diri karyawan terhadap organisasinya sebagaimana dikemukakan juga oleh Mathis dan Jackson *dalam* Sadeli (2001: 99):

Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Adapun konsep penentu dari komitmen menurut Lincoln (1989: 106) *dalam* Setyowati (1997: 15) meliputi:

Kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, dimana apabila ada kemauan dalam

diri karyawan untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan, disisi lain, kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan yang dimiliki oleh organisasi.

Lebih lanjut Mathis dan Jackson *dalam* Sadeli (2001: 98)

mengemukakan:

Tidak ada rumusan sederhana untuk memperkirakan kepuasan tenaga kerja. Lagi pula, hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja tidak jelas seluruhnya. Faktor kritisnya adalah apa yang diharapkan tenaga kerja dari pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaan mereka. Meskipun kepuasan kerja itu sendiri menarik dan penting, hal yang penting mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang akan mempengaruhi tujuan produktivitas, kualitas, dan pelayanan.

Pendapat para ahli mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menyatakan bahwa "*High job satisfaction contributes to organizational commitment...*" (Northcraft and Neale, 1993: 281). Selain itu ada juga pendapat yang menyatakan bahwa "*common sense seems to suggest that high level of job satisfaction, maintained overtime, should tend to generate feelings of organizational commitment*" (Baron, 1990: 174).

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sasanti (2002) yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen organisasi sebesar 73,3%, sehingga dari temuan ini tampak bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen organisasi. Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti

ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada keterkaitan seperti yang diungkapkan terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan kepuasan kerja khususnya kepuasan kerja pada karyawan kontrak Universitas Islam Negeri Malang yang pada tahun 2008 mampu memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen maupun karyawan yang dibuktikan dengan penghargaan ISO 2001:9000 sebagai lembaga yang telah memiliki sistem yang baik dan standar khususnya berhubungan dengan program kepuasan karyawan yang bermuara pada terciptanya komitmen organisasi pada diri tiap-tiap karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi?
2. Apakah variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi?
3. Variabel Kepuasan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap Komitmen Organisasi?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh variabel Kepuasan kerja yang signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Untuk menjelaskan pengaruh variabel Kepuasan kerja yang signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi.
3. Untuk menjelaskan variabel Kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap Komitmen Organisasi.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi Lembaga akademik diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan.
3. Bagi UIN Malang penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan instansi yang bersangkutan dengan tujuan menambah profesionalitas karyawan UIN Malang di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai bahan informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Sri Rahayu Sumanti dengan judul penelitian “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan” studi kasus pada staf PT Kutai Timber Indonesia Probolinggo. Untuk mengambil gelar sarjana di fakultas ekonomi Universitas Brawijaya Malang tahun 2000. Menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara kualitas kerja, ketanggungan dan sikap kerja sebagai sub variable penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja.

Siti Khomariyah dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” studi kasus pada PR Djagung Padi Malang. Untuk mengambil gelar sarjana di fakultas ekonomi Universitas Brawijaya Malang tahun 2001. Menjelaskan bahwa perlu dikaji lagi mengenai kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu kerja dengan memperhatikan perubahan-perubahan lain diluar ketiga indikator kepuasan kerja pengaruhnya terhadap prestasi kerja masih perlu diteliti dengan bentuk model baru.

Hian Chye Koh and El'fred H.Y. Boo *Nanyang Business School Nanyang Technological University Singapore* tahun 2004 dengan jurnal penelitiannya berjudul "*Organisational ethics and employee satisfaction and commitment*" yang meneliti 237 manajer di Singapura, menjelaskan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dan juga pada tingkat kepuasan kerja yang berbeda, aspek etika organisasi tertentu berhubungan dengan komitmen organisasi.

Muhammad Wisnu Wardhana dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi" studi kasus pada bagian keperawatan Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang. Untuk mengambil gelar sarjana di fakultas ekonomi Universitas Brawijaya Malang tahun 2004. Menjelaskan bahwa diperoleh data yang menjelaskan bahwa perasaan karyawan pada umumnya kurang puas terhadap pemberian penghargaan dan kondisi kerja, kondisi tersebut menyebabkan turunnya komitmen organisasi.

Dinieck Utari dengan judul penelitian "Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Kota Malang". Untuk mengambil gelar sarjana di fakultas ekonomi Universitas Brawijaya Malang tahun 2005. Menjelaskan bahwa dari hasil uji validitas dan reliabelitas diketahui bahwa seluruh item dari masing-masing variabel menunjukkan angka yang valid dan reliable. Dari hasil regresi

berganda diketahui bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Peneliti Terdahulu

Nama	Judul	Penelitian	Hasil
Sri Rahayu Sumanti (2000) Universitas Brawijaya M	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan studi kasus pada staf PT Kutai Timber Indonesia Probolinggo	Kuantitatif dengan jumlah sampel 46 orang dengan menggunakan proposive sampel dan menggunakan analisis data regresi linier berganda, korelasi berganda, dengan hipotesis Ho (Hipotesa Nol) dan Ha (Hipotesa Alternatif) dengan uji T dan uji F	Terdapat pengaruh secara signifikan antara kualitas kerja, ketangguhan dan sikap kerja sebagai sub variable penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja
Siti Khomariyah (2001) Universitas Brawijaya Malang	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan studi kasus pada PR Djagung Padi Malang	Kuantitatif dengan jumlah populasi 760 orang dengan menggunakan analisis data <i>correlation item to total correlation</i> , analisi regresi dan korelasi berganda, uji signifikan dan kriteria keputusan	Perlu dikaji lagi mengenai kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu kerja dengan memperhatikan perubahan-perubahan lain diluar ketiga indikator kepuasan kerja pengaruhnya terhadap prestasi kerja masih perlu diteliti dengan bentuk model baru
Hian Chye Koh and El'fred H.Y. Boo (2004) <i>Nanyang Business School Nanyang Technological University Singapore</i>	<i>Organisational ethics and employee satisfaction and commitment</i>	Kuantitatif dengan jumlah sampel 237 orang dengan menggunakan model pohon keputusan, metode permodelan	Ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dan juga pada tingkat

		prediktif	kepuasan kerja yang berbeda, aspek etika organisasi tertentu berhubungan dengan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa pemimpin organisasi dapat menggunakan etika sebagai alat untuk menghasilkan hasil organisasi yang baik
Muhammad Wisnu Wardhana (2004) Universitas Brawijaya Malang	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi studi kasus pada bagian keperawatan Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang	Kuantitatif dengan populasi 121 orang dengan menggunakan <i>crosssectional</i> analisis regresi linier berganda uji hipotesis uji T dan uji F	Diperoleh data yang menjelaskan bahwa perasaan karyawan pada umumnya kurang puas terhadap pemberian penghargaan dan kondisi kerja di Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang kondisi tersebut menyebabkan turunya komitmen organisasi
Dinieck Utari (2005) Universitas Brawijaya Malang	Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Kota Malang	Kuantitatif dengan jumlah populasi 108 orang dengan menggunakan slovin menggunakan analisis regresi linier berganda dan kuantitatif dengan uji hipotesis uji T dan uji F	Dari hasil uji validitas dan reliabelitas diketahui bahwa seluruh item dari masing-masing variabel menunjukkan angka yang valid dan reliable. Dari hasil regresi berganda diketahui bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja karyawan

B. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Brayfield *et al*, (1951) adalah orang pertama yang memberikan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja. Mereka beranggapan bahwa kepuasan kerja dapat di duga dari sikap seseorang terhadap pekerjaanya (Mutiarra, 2004: 128). Kemudian Moorese (1953) disebutkan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaanya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya (Mutiarra, 2004: 128). Hal yang senada juga dikemukakan oleh Gezeles dan Guba (1957) dengan mengungkapkan bahwa kepuasan adalah fungsi dari tingkat keserasian antara yang paling diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan (Mutiarra, 2004: 129).

Menurut Gibson (1996: 188) disebutkan bahwa “teori kepuasan memusatkan diri pada kebutuhan individu di dalam menjelaskan kepuasan kerja, perilaku kerja dan sistem imbalan. Teori tersebut menyatakan bahwasanya defisiensi kebutuhan di dalam individu memicu respon perilaku”. Selain itu Gibson (1996: 189) juga menyarankan bagi para manajer supaya menjadi efektif terkait dengan teori kepuasan

sebagai berikut: Menentukan kebutuhan apa yang memicu prestasi yang diinginkan, perilaku kelompok dan pribadi.

- a. Mampu menawarkan imbalan yang berarti membantu pekerja memuaskan kebutuhan.
- b. Mengetahui kapan untuk menawarkan imbalan yang layak untuk mengoptimalkan perilaku pekerja.
- c. Tidak menganggap defisiensi kebutuhan seseorang akan berulang sendiri dengan pola yang teratur. Orang berubah karena pengalaman, kejadian dalam kehidupan, umur, budaya dan perubahan lingkungan serta faktor-faktor lain.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa ahli memberikan definisi mengenai kepuasan kerja. Devis dan Newstrom (1985: 109) menyebutkan: *"Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work."* (kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya). (Muhaimin, 2009.

www.psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_muhaimin.pdf). Definisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1977: 98), yang menyatakan: *"Is the way an employee feel about his or her job, it is a generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person's attitude toward his job reflect plesant and unpleasant experiences*

in the job and his expectation about future experiences." (kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hubungan Antara kepuasan kerja dengan Disiplin Kerja kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang). (Muhaimin, 2009. www.psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_muhaimin.pdf).

Menurut Robert *et al* (Robert *et al*, 2005: 271) mengartikan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Robbins (1996: 26) disebutkan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. (Parwanto, 2005.). Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) juga menyebutkan faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Lih.: As'ad, 2003: 114). (Parwanto, 2005.).

Kepuasan kerja (Wangmuba, 2009) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Greenberg dan Baron (2003: 148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. (Wangmuba, 2009). Selain itu Gibson (2000: 106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. (Wangmuba, 2009).

Kepuasan Kerja (Wangmuba. 2009) merupakan 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. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut As'ad (1998) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari

para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Kutipan dari As'ad tentang devinisi kepuasan kerja yang belum ada keseragamannya menurut beberapa tokoh :

- a. Athanasiou (1973) dalam Wexley dan Yukl (1977) kepuasan kerja adalah "*Is The Way an Employee Feels About His or Her Job*" (Perasaan seseorang terhadap Pekerjaannya). Ada yang memberi batasan sebagai "*Positive Emotion State*".
- b. Vroom (1964) kepuasan kerja adalah refleksi dari *Job Attitude* yang bernilai positif.
- c. Robert Hoppeck menyimpulkan setelah melakukan penelitian terhadap 309 karyawan perusahaan di *New Hope Pennsylvania* menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu, seberapa jauh pekerjaannya, secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.
- d. Tiffin (1958) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara karyawan dan pimpinan.
- e. Blum (1956) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap sektor-sektor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

f. Sutrisno Hadi menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya lebih adalah “ *Security Seeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi :

1. Segi sosial Ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
2. Segi sosial Psikologi (kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pengadaan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan).

Menurut Pandji (1992) kepuasan kerja adalah apabila yang ia kerjakan itu di anggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja.

Howell dan Dipboye (1986) melihat kepuasan kerja adalah sebagai hasil dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. (Ashar, 2001)

Kemudian mengenai teori kepuasan kerja, Wexley dan Yukl (1997) dalam (As'ad, 1999: 105) menyebutkan ada tiga teori kepuasan kerja, yaitu:

1. *Discrepancy theory* (teori ketidaksesuaian)
2. *Equity theory* (teori keadilan)
3. *Two factors theory* (teori dua faktor)

Dari ketiga teori ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Discrepancy theory*

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan apa yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan “kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation, need or value)* dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah memperoleh atau telah dicapai melalui pekerjaan”. Dengan demikian organisasi akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang di inginkan dengan yang telah terpenuhi (As’ad, 1999: 105).

2. *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa karyawan membandingkan dari imbalan mereka dengan karyawan lain dalam situasi kerja yang sama. Menurut Gibson (1996: 248) menyatakan bahwa ada ukuran penting dalam teori ini yaitu :

- a. Orang : individu yang merasakan diperlakukan secara adil atau tidak adil.
- b. Perbandingan dengan orang lain : setiap individu atau kelompok yang digunakan oleh seseorang sebagai suatu perbandingan rasio masukan dan hasil.

- c. Masukan : karakteristik individu yang di bawa seseorang kedalam pekerjaan. Hal ini mungkin diraih (seperti umur, jenis kelamin, dan ras).
- d. Hasil : apa yang diterima seseorang dari pekerjaan (seperti gaji, tunjangan dan pengakuan).

Keadilan dikatakan ada kalau karyawan menganggap bahwa rasio masukan mereka terhadap hasil imbalan sepadan dengan rasio karyawan lain. Ketidakadilan ada bila rasio tidak relevan. Rasio antara masukan individu dengan hasil kerja lebih besar atau lebih kecil di banding dengan lainnya.

Menurut Robbins (1996: 181) berdasarkan teori keadilan, bila pegawai mempersepsikan suatu ketidakadilan mereka dapat meramalkan untuk mengambil dari salah satu enam pilihan berikut :

- a. Mengubah masukan mereka (misalnya tidak mengeluarkan banyak upaya).
- b. Mengubah keluaran mereka (misalnya individu yang di bayar atas dasar banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dapat menaikkan gaji mereka dengan menghasilkan kuantitas yang lebih tinggi dari unit yang kualitasnya lebih rendah).
- c. Mendistorikan persepsi mengenai diri.
- d. Mendistorikan persepsi mengenai orang lain.
- e. Memilih acuan yang berlainan.

f. Meninggalkan medan (misalnya berhenti dari pekerjaan).

Teori keadilan mengakui bahwa individu tidak hanya peduli akan jumlah ganjaran yang mereka terima untuk upaya yang mereka lakukan, tetapi juga mengenai hubungan jumlah ini dengan apa yang diterima oleh orang lain.

3. *Two Factors Theory*

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Herzberg. Menurut Herzberg dalam Gibson (1996: 197), “kedua faktor tersebut adalah bukan pemuas-pemuas atau motivator higienis atau ekstrinsik dan intrinsik tergantung siapa yang mendiskusikannya”. Penelitian Herzberg dalam Suwanto (1999: 84) menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut :

- a. Serangkaian kondisi ekstrinsik, yaitu kondisi kerja ekstrinsik seperti gaji dan kondisi kerja bersifat ekstern terhadap pekerjaan seperti : jaminan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu *supervisi* dan mutu hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, atasan dan bawahan.
- b. Serangkaian kondisi intrinsik yaitu kondisi kerja intrinsik seperti tantangan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor dari rangkaian kondisi intrinsik disebut pemuas atau motivator, meliputi : presentasi (achievement), pengakuan (reognition), tanggung jawab (responsibility), kemajuan (advancement), pekerjaan itu

sendiri (the work it self) dan kemungkinan untuk berkembang (the possibility of growth).

Model teori Herzberg mengasumsikan bahwa kepuasan bukanlah konsep yang berdimensi satu. Penelitian Herzberg menyajikan pandangan motivasi yang berbeda tentang kepuasan kerja. Sebelum adanya penelitian Herzberg, mereka mempelajari motivasi dan memandang kepuasan kerja sebagai suatu konsep berdimensi satu. Kepuasan peniadaan akan menyebabkan timbul ketidakpuasan kerja, demikian juga halnya jika suatu kondisi tersebut akan menyebabkan kepuasan kerja.

Menurut DEPNAKERTRANS kepuasan kerja adalah derajat kepuasan yang dapat dirasakan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman bekerja. Kebutuhan ini dapat mencakup : kompensasi yang memadai dan adil; lingkungan kerja yang aman dan sehat; berkembangnya kemampuan diri sebagai manusia yang memungkinkan karyawan dapat menggunakan serta mengembangkan keterampilan serta pengetahuan mereka dan mempertahankan kepentingan diri pada kepentingan yang lebih tinggi; pertumbuhan dan keamanan (kesempatan berkembang dalam karier); adanya perlindungan hak-hak karyawan; dapat memenuhi tuntutan-tuntutan kerja yang masuk akal.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi

perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

a. Arti Penting Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (1996) *dalam* Fraser (1992: 46) kepuasan kerja apabila dioptimalkan dapat :

- a. Membantu perbaikan prestasi.
- b. Menurunkan motivasi karyawan.
- c. Menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen.
- d. Membuahkan kesehatan mental.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa kepuasan kerja tidak hanya dibutuhkan oleh karyawan, akan tetapi juga dibutuhkan oleh organisasi. Sehingga yang lebih ditekankan disini adalah agar efek yang dihasilkan dari adanya kepuasan kerja dapat memberikan suatu masukan-masukan yang bersifat positif bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya dan mengembangkan organisasinya sehingga dapat bersaing dengan pebisnis lainnya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan dapat dirasakan oleh karyawan apabila karyawan tersebut merasakan bahwa kebutuhan dan keinginan tercapai.

Apabila hal itu sudah terpenuhi maka akan lebih mudah bagi organisasi untuk memotivasi para karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini tentunya tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri, misalnya seperti yang dikemukakan oleh Herzberg (1996) dalam (Fraser, 1992: 46), menyatakan bahwa “faktor-faktor yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karier, batas-batas komunikasi, dan pekerjaan itu sendiri (kondisi kerja fisik dan jam kerja)”.

Faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja menurut Blum dalam As’ad (1999: 114), antara lain :

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, faktor kebebasan berpolitik dan hubungan dengan masyarakat.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berbeda dengan pendapat Blum, pendapat lain dari Gilmer tentang kepuasan kerja dalam As’ad (1999: 114), adalah sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju

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

b. Keamanan pekerja

Faktor ini sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

c. Gaji

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

d. 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.

e. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervise dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turnover.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu yang sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kecelakaan.

g. Kondisi kerja

Yang termasuk dalam kondisi kerja yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi di pandang sebagai faktor yang menunjang puas dan tidak puasnya dalam bekerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan adalah cuti, dana pensiun atau perumahan, merupakan standar untuk jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Pendapat lainnya yang dikemukakan oleh Luthans (1995), seperti yang dikutip oleh Umar (1998: 36) yang menyatakan bahwa “faktor-faktor yang memenuhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai *Job Descriptive Index* (JDI) yang terdiri atas pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri,

promosi pekerjaan, kepemimpinan (supervisi), dan hubungan rekan sekerja”.

Siagian (1995: 138) menyatakan bahwa faktor-faktor yang sangat berpengaruh bagi terciptanya kepuasan kerja antara lain :

- a. Pekerjaan yang penuh tanggung jawab.
- b. Penerapan sistem penghargaan yang adil.
- c. Kondisi yang sifatnya mendukung.
- d. Sikap rekan kerja.

Sedangkan Gibson (1996: 153) menyatakan banyak dimensi yang telah dihimpun dari kepuasan kerja, lima hal yang terutama mempunyai karakteristik penting adalah :

- a. Pembayaran : suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran.
- b. Pekerjaan : sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi : adanya kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia : kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja.
- e. Rekan sekerja : sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten, dan mendukung.

Dari batasan-batasan mengenai faktor-faktor kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil dari interaksi antara manusia dengan pekerjaannya yang meliputi hubungan dengan individu-individu yang berbeda maupun situasi lingkungan kerja.

2. Pengertian Komitmen Organisasi

Northercraft (1993: 401) menyatakan bahwa *“organizational commitment is the relative strength of an individuals identifikcation with and involvement in a particular organization”*. Berdasarkan pendapat tersebut, maka komitmen organisasi berarti suatu hubungan yang erat dari seorang individu dan keterlibatannya dalam organisasi.

Steers dan Jamin (1997: 136-137) mengungkapkan bahwa keikatan (komitmen) merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (atau mempunyai komitmen terhadap) tujuan, nilai-nilai dan sasaran majikannya. Jadi komitmen meliputi sikap yang sangat menyenangkan majikan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar pencapaian tujuan.

Sedangkan Scermerhorn (1991: 55) menyatakan bahwa *“organizational commitment refers to degree to which a person strongly identifies with and feels a part of organization”*. Dengan kata lain, komitmen organisasional menunjukkan identifikasi yang kuat seseorang individu

terhadap organisasi dan dia merasa sebagai bagian daripada organisasi tersebut.

Pendapat lain yang menyatakan bahwa secara khusus komitmen organisasi mengacu pada gambaran kekuatan individu secara psikologis pada organisasi termasuk di dalamnya rasa keterlibatan dalam pekerjaan, kesetiaan serta kepercayaan pada nilai-nilai organisasi (Staw, 1991: 299).

Komitmen organisasi (Rivai, 2003: 248) adalah keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya.

Porter, Mowday, *et al* (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. (Mutiara, 2004: 135). Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Dalam hal ini Mayer dan Allen (1984) menggunakan istilah *affective commitment* untuk pendapat yang pertama dan *continuance commitment* untuk pendapat yang kedua. Karyawan dengan *affective commitment* yang

tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mau. Orang-orang ini mengenal organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka yang memiliki *Continuance Commitment* yang tinggi tinggal dalam organisasi karena mereka akan mendapatkan uang pensiun, fasilitas, dan senioritas atau mereka harus membayar biaya karena pindah kerja, bukan karena adanya hubungan *affective* yang menyenangkan dengan organisasi. (Mutiara, 2004: 135) .

Lebih lanjut, Mayer Dan Allen (1984) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu, *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seseorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain. (Mutiara, 2004: 135).

Sedangkan Richard M. Steers mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi

kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. (Kuntjoro, 2002: 1-2).

Secara singkat pada intinya (dalam Kuntjoro, 2002: 1-2) beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang

lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut diatas dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi tidak hanya sekedar keikatan atau kesetiaan seseorang karyawan yang bersifat pasif terhadap organisasi akan tetapi komitmen organisasi merupakan hubungan aktif dari seorang karyawan dengan memberikan kontribusi kemampuan dirinya terhadap organisasi guna membantu kesuksesan organisasi.

Selanjutnya yang dimaksud dengan komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah kesediaan karyawan honorer untuk menerima nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan karyawan honorer untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

a. Arti Penting Komitmen Organisasi

Terdapat empat hal yang berkaitan dengan pentingnya komitmen organisasi bagi kehidupan organisasi, seperti yang di adaptasikan dari Steers bagaimana diterjemahkan oleh Jamin (1997: 145), yaitu :

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan keikatan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi. Kehadiran mereka umumnya terhalang jika merasa sakit dan karenanya tidak masuk kerja. Jadi tingkat

kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut akan lebih rendah, jika di bandingkan dengan pekerjaan yang tingkat keikatan terhadap organisasinya lebih rendah.

2. Para pekerja yang menunjukkan keikatan yang tinggi untuk memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada majikannya yang sekarang agar dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan yang mereka yakini.
3. Karena peningkatan identifikasi dan kepercayaan mereka terhadap sasaran organisasi, besar kemungkinan ada beberapa individu yang kuat keikatannya sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.
4. Para pekerja dengan keikatan yang tinggi akan bersedia mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa komitmen organisasi akan keinginan usaha dan untuk tetap terlibat dalam kerja serta memberikan sumbangan terbaik yaitu setia pada nilai-nilai organisasi, yang kesemuanya sangat penting bagi proses pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi Northcraft dan Neale, (1993;276), yaitu :

1. Faktor Personal

Komitmen organisasi umumnya lebih tinggi diantara para karyawan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi dan berusia lebih tua (lebih lama masa kerjanya). Mereka yang memiliki pekerjaan dengan nilai intrinstik yang tinggi akan lebih setia. Sebagai suatu kelompok, karyawan wanita lebih setia di bandingkan dengan karyawan pria dan pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah juga cenderung menunjukkan komitmen yang rendah dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

2. Ciri hubungan peran

Komitmen organisasi cenderung menjadi lebih kuat diantara karyawan dengan pekerjaan yang padat karya serta pekerjaan dengan tingkat konflik peran dan ambiguitas yang lebih rendah.

3. Karakteristik Struktural

Komitmen organisasi lebih kuat diantara karyawan di organisasi bersifat kooperatif dan terdesentralisasi yang mana lebih terlibat dalam pembuatan keputusan yang krusial.

4. Pengalaman Kerja

Komitmen organisasi cenderung lebih kuat diantara para karyawan dengan pengalaman kerja yang menyenangkan, seperti sikap kelompok kerja yang positif diantara pasangan kerja, perasaan bahwa seseorang penting atau diperlukan oleh organisasi. Karyawan akan menunjukkan lebih setia, ketika perusahaan telah mengembangkan prosedur *recruitment* dan orientasi dengan baik serta mendefinisikan sistem nilai organisasi dengan baik.

Komitmen organisasi mempunyai beberapa dimensi, seperti yang dikutip oleh Setyowati (1997: 15) dikatakan bahwa penjabaran dari konsep ini diadaptasi dari pendapat Lincoln (1989:106), Stres & Porter (1983) dan Bshaw & Grant (1994:48) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi meliputi kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi.

Penjelasan mengenai ketiga hal tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kemauan Karyawan

Di dalam kamus besar bahasa Indonesia (1990: 567) dinyatakan bahwa kemauan menunjuk pada keinginan karyawan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh.

Nothcraft dan Neale (1993: 87) menjelaskan dengan adanya kemauan dari karyawan paling tidak dapat dipergunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan yang berkaitan dengan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Lebih lanjut menurut Musanef (1989: 204)

menegaskan bahwa dengan adanya kemauan karyawan, karyawan akan mempunyai perasaan ikut memiliki organisasi, yang tentunya berdampak pada tanggung jawab untuk memajukan organisasi, dengan menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya, tepat waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya.

b. Kesetiaan Karyawan

Musanef (1989: 208) menyatakan bahwa “kesetiaan menunjuk pada tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”. Karyawan yang memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi juga dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan tersebut mampu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, tingkat kehadiran serta kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi.

c. Kebanggaan Karyawan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (1990: 75) dijelaskan bahwa kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karyawan merasa bahwa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan. Selain itu juga, karena organisasi memiliki kredibilitas atau citra yang baik di masyarakat.

Lebih lanjut, karyawan yakin bahwa organisasi akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

Pendekatan di atas dapat dipahami bahwa komitmen organisasi meliputi kemauan karyawan untuk bekerja dengan baik demi kemajuan perusahaan, kebanggaan karyawan dan kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya.

3. Hubungan Antara Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi

Karyawan merupakan sumber daya potensial bagi perusahaan, karena keberhasilan sebuah organisasi tidak bisa terlepas dari adanya dukungan dari karyawannya dalam menjalankan tugasnya. Orang yang baik akan selalu memperhatikan keinginan, kebutuhan dan harapan karyawannya.

Pendapat para ahli mengatakan bahwa "*High job satisfaction contributes to organizational commitment...*" (Northercraft and Neale, 1993: 281). Di samping itu ada juga pendapat yang mengatakan bahwa "*Common sense seems to suggest that high level of job satisfaction, maintained overtime, should tend to generate feelings of organizational commitment*". (Baron, 1990: 174).

Lebih lanjut Baron (1990: 175) mengemukakan pendapatnya bahwa "*organizational commitment is strongly affected by several factors relating to work settings generally. The more satisfied individuals are with their*

supervisors, with the fairness of performance appraisals, and the more they feel that their organizational cares about their welfare, the higher their level of commitment."

Hal tersebut diatas mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang dipelihara secara terus-menerus akan menimbulkan perasaan komitmen terhadap organisasi. Apalagi jika seorang karyawan merasa lebih puas dengan supervisornya, lebih puas dengan penilaian prestasi kerja, dan juga mereka merasakan bahwa organisasi mereka memperhatikan kesejahteraannya, maka semakin tinggi pula tingkat komitmennya terhadap organisasi.

Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (1991: 55) mengemukakan pendapatnya *"formally defined, job satisfaction is the degree to which individuals feel positively or negatively about their jobs. It is an emotional response to workplace. Job satisfaction is likely to be higher for persons who perceive an inducements contributions balance in their relationship with the employing organization.*

Dengan kata lain, seorang karyawan akan berkomitmen terhadap organisasi jika benar-benar merasa dilibatkan sebagai bagian dari organisasi kemudian ia akan bekerja keras lebih dari yang diharapkan. Hal ini dapat tercapai apabila karyawan tersebut memandang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Ramayah dan Nasurdin dalam jurnal bisnis dan manajemen (2003) mengemukakan bahwa “Hirarki analisa regresi dari 129 responden mengungkapkan bahwa prestasi kerja, terutama dilihat dari segi gaji, promosi, pengawasan, dan rekan sekerja adalah penting di dalam menentukan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Apalagi ditemukan bahwa untuk karyawan wanita, hubungan antara kepuasan dengan gaji dan komitmen organisasi lebih kuat dibanding karyawan pria. Disisi lain, untuk karyawan pria ditemukan hubungan yang kuat antara kepuasan dengan rekan sekerja dan komitmen organisasi”.

Djati dan Khusaini dalam Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (2003) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari kepuasan karyawan pada kompensasi terhadap komitmen pada organisasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan. Konsep kepuasan kompensasi terdiri dari kepuasan kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas. Sedangkan komitmen organisasi terdiri dari tiga variabel, yaitu kesetiaan, kemauan dan kebanggaan, sementara konsep prestasi kerja dilihat dari kecakapan karyawan dalam bekerja. Menggunakan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi material dan kompensasi sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi, kemauan bekerja keras dan kebanggaan karyawan pada organisasi. Begitu juga variabel

kesetiaan, kemauan, dan kebanggaan juga berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sasanti (2002) yang melakukan penelitian pada PT> Pesona Remaja Malang pada tahun 2002, menyatakan bahwa:

Dengan jumlah sampel 27 orang dengan tehnik simple random sampling. Analisis data yang digunakan adalah korelasi linear berganda dan regresi linear berganda pada tingkat signifikan 0,05 yang diolah menggunakan komputer dengan program SPSS *for windows* versi 10.0.

Dari hasil analisis uji korelasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang signifikan sebesar 85,6% dengan variabel komitmen organisasi begitu juga dengan uji regresi, variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan pada rekan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan diantara variabel kepuasan kerja yang lain, hal ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar ,857.

Berdasarkan hasil statistik yang menunjukkan arah korelasi positif antara variabel-variabel yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi kepuasa kerja karyawan terhadap peningkatan komitmen organisasi pada PT. Pesona Remaja Malang sangat tinggi yang ditunjukkan dengan R Square 73,3%.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepuasan karyawan yang terpenuhi kebutuhannya, baik secara materil maupun immaterial mempengaruhi secara signifikan tingkat komitmennya terhadap organisasi.

4. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Riva'I (2004) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekeja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial dan individu diluar kerja. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah :

1. Kedudukan
2. Pangkat dan jabatan
3. Masalah umur
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial
5. Mutu pengawasan

Dalam Islam, ketika seorang muslim telah mengalami kepuasan dalam arti kebutuhannya telah terpenuhi dan mengalami kelebihan dalam hal meteri hendaknya mengeluarkan sebagian hartanya seperti zakat, infak, dan shodaqoh sebagai bukti rasa syukur dan pernyataan terima kasih seorang hamba Allah SWT yang telah menganugrahkan rahmat dan nikmat-Nya yang berupa kakayaan.

Rahman (1995: 80) dalam mengeluarkan harta tersebut hendaknya berupa harta yang baik atau harta yang dicintainya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat AL-Baqarah 177 :

﴿لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ
 وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَىٰ حُبِّهِ ذَوِي
 الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ
 الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ
 وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ﴿١٧٧﴾

Artinya : Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa. (Qs. Al-Baqarah : 177)

Dan juga dijelaskan dalam Surat Adh duhaa ayat 5 yang berbunyi sebagai berikut:

﴿وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ ﴿٥﴾﴾

Artinya: "dan kelak Tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu, lalu (hati) kamu menjadi puas".

Penjelasan lebih lanjut dijelaskan juga dalam surat Al Mujaadilah ayat 22 yang berbunyi sebagai berikut:

لَا تَجِدُ قَوْمًا يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ يُوَادُّونَ مَنْ حَادَّ اللَّهَ وَرَسُولَهُ، وَلَوْ
كَانُوا آبَاءَهُمْ أَوْ أَبْنَاءَهُمْ أَوْ إِخْوَانَهُمْ أَوْ عَشِيرَتَهُمْ أُولَئِكَ كَتَبَ فِي قُلُوبِهِمُ
الْإِيمَانَ وَأَيَّدَهُم بِرُوحٍ مِّنْهُ ۖ وَيُدْخِلُهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ
فِيهَا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ۗ أُولَئِكَ حِزْبُ اللَّهِ ۗ أَلَا إِنَّ حِزْبَ اللَّهِ هُمُ
الْمُفْلِحُونَ ﴿١٢٧﴾

Artinya: "Kamu tak akan mendapati kaum yang beriman pada Allah dan hari akhirat, saling berkasih-sayang dengan orang-orang yang menentang Allah dan Rasul-Nya, sekalipun orang-orang itu bapak-bapak, atau anak-anak atau Saudara-saudara ataupun keluarga mereka. Mereka Itulah orang-orang yang Telah menanamkan keimanan dalam hati mereka dan menguatkan mereka dengan pertolongan". [1462] yang datang daripada-Nya. dan dimasukkan-Nya mereka ke dalam surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya. Allah ridha terhadap mereka, dan merekapun merasa puas terhadap (limpahan rahmat)-Nya. mereka Itulah golongan Allah. Ketahuilah, bahwa Sesungguhnya hizbullah itu adalah golongan yang beruntung. [1462] yang dimaksud dengan pertolongan ialah kemauan bathin, kebersihan hati, kemenangan terhadap musuh dan lain lain.

Dalam hadist Bukhari menyebutkan sebagai berikut:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ، حَدَّثَنِي شَرِيحُ بْنُ يُونُسَ، عَنْ عَبْدِ الْفُدُوسِ، عَنْ بَكْرِ بْنِ
خُنَيْسٍ، عَنِ الْأَوْزَاعِيِّ، عَنْ يَحْيَى بْنِ أَبِي كَثِيرٍ، قَالَ: قَالَ لَقْمَانَ لِابْنِهِ: «
يَا بُنَيَّ، الدُّنْيَا بَحْرٌ غُرِقَ فِيهِ أَنْاسٌ كَثِيرٌ، فَإِنْ اسْتَطَعْتَ أَنْ تَكُونَ سَفِينَتَكَ
فِيهَا الْإِيمَانَ بِاللَّهِ، وَحَشَوَهَا الْعَمَلَ بِطَاعَةِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ، وَشِرَاعَهَا التَّوَكُّلَ
عَلَى اللَّهِ؛ لَعَلَّكَ تَنْجُو» (رواه البخاري)

Artinya: Disampaikan kepada kami dari Abdullah, disampaikan kepada saya oleh Syarih Ibnu Yunus dari Abdul Qudus, dari Bakrin bin Khunais, dari Auzai, dari Yahya bin Abi Katsir Berkata: Lukman berkata kepada putranya: "Wahai anakku, dunia itu adalah laut yang menenggelamkan kebanyakan manusia, maka jika kamu bisa menjadikan Iman kepada Allah sebagai Perahumu, dan penuhilah pekerjaan karena taat kepada Allah Azza Wa Jalla, dan tujuannya

adalah tawakkal (berserah diri) kepada Allah, niscaya kamu akan selamat" (H.R. Bukhori).

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ، وَحَدَّثَنِي عَلِيُّ بْنُ أَبِي مَرْيَمَ، عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ الْحُسَيْنِ، قَالَ: سَمِعْتُ أَبَا جَعْفَرٍ، يَقُولُ: كَانَ يُقَالُ: «تَوَكَّلْ تَسُقُ إِلَيْكَ الْأَرْزَاقَ بِلا تَعَبٍ وَلَا تَكُلْفٍ» (رواه البخارى)

Artinya: Disampaikan kepada kami oleh Abdullah, disampaikan kepada saya dari Ali bin Abi Maryam dari Muhammad bin Husain berkata: saya mendengar Abu Ja'far berkata: Dikatakan : "Bertawakkallah (karena tawakkal bisa) memudahkan rizki bagimu tanpa susah dan payah". (H.R. Bukhori).

5. Komitmen Organisasi Dalam Perspektif Islam

Didalam kajian Islam untuk masalah komitmen organisasi bisa diartikan atau dimaksudkan dengan ketaatan seseorang terhadap sebuah keyakinan sehingga orang tersebut rela melakukan apapun untuk melaksanakan apa yang diperintahkan kepadanya. Di dalam surat An Nuur ayat 53 yang berbunyi sebagai berikut:

﴿ وَأَقْسَمُوا بِاللَّهِ جَهْدَ أَيْمَانِهِمْ لَئِن أُمِرْتُمْ لَيَخْرُجُنَّ قُلْ لَا تُقْسِمُوا طَاعَةٌ مَعْرُوفَةٌ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴾

Artinya: Dan mereka bersumpah dengan nama Allah sekuat-kuat sumpah, jika kamu suruh mereka berperang, Pastilah mereka akan pergi. Katakanlah: "Janganlah kamu bersumpah, (karena ketaatan yang diminta ialah) ketaatan yang sudah dikenal. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Selanjutnya juga dalam surat Al Bayyinah ayat 5 juga disebutkan yang berbunyi sebagai berikut:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ

وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ ﴿١٠٦﴾

Artinya: Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus[1595], dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus. [1595] Lurus berarti jauh dari syirik (mempersekutukan Allah) dan jauh dari kesesatan.

Dalam hadist riwayat Bukhari dan Muslim yang diterjemahkan oleh Fuad Abdul Baqi (1996: 713) dengan judul Al-Lu'lu' Wal Marjan jilid 2 disebutkan juga:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ أَطَاعَنِي فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ وَمَنْ عَصَانِي فَقَدْ عَصَى اللَّهَ، وَمَنْ أَطَاعَ أَمِيرِي فَقَدْ أَطَاعَنِي وَمَنْ عَصَى أَمِيرِي فَقَدْ عَصَانِي (رواه البخاري)

Artinya: Abuhurairah r.a. berkata: Rasulullah saw. Bersabda: Siapa yang taat kepadaku maka berarti taat kepada Allah, dan siapa yang maksiat kepadaku berarti maksiat kepada Allah, dan siapa yang taat kepada pemimpin yang akuangkat berarti taat kepadaku, dan siapa yang melanggar amier yang aku angkat berarti melanggar kepadaku. (H.R. Bukhari, Muslim).

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ فِيهَا أَحَبُّ وَكَرَهُ مَا لَمْ يُؤْمَرْ بِمَعْصِيَةٍ فَإِذَا أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ (رواه البخاري)

Artinya: Abdullah bin Umar r.a. berkata: Nabi saw. bersabda: Mendengar dan taat itu wajib bagi seseorang dalam apa yang ia sukai atau benci, selama ia tidak diperintah berbuat maksiat, maka jika diperintah maksiat maka tidak wajib mendengar dan tidak wajib taat. (H.R. Bukhari, Muslim).

6. Model konsep

Berdasarkan kerangka teori, maka konsep yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Hal ini disebabkan apabila dalam suatu perusahaan tanpa didukung oleh manusia yang berkualitas maka keberadaan sumber daya lainnya tidak akan mencapai hasil yang optimal. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui identifikasi pada tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

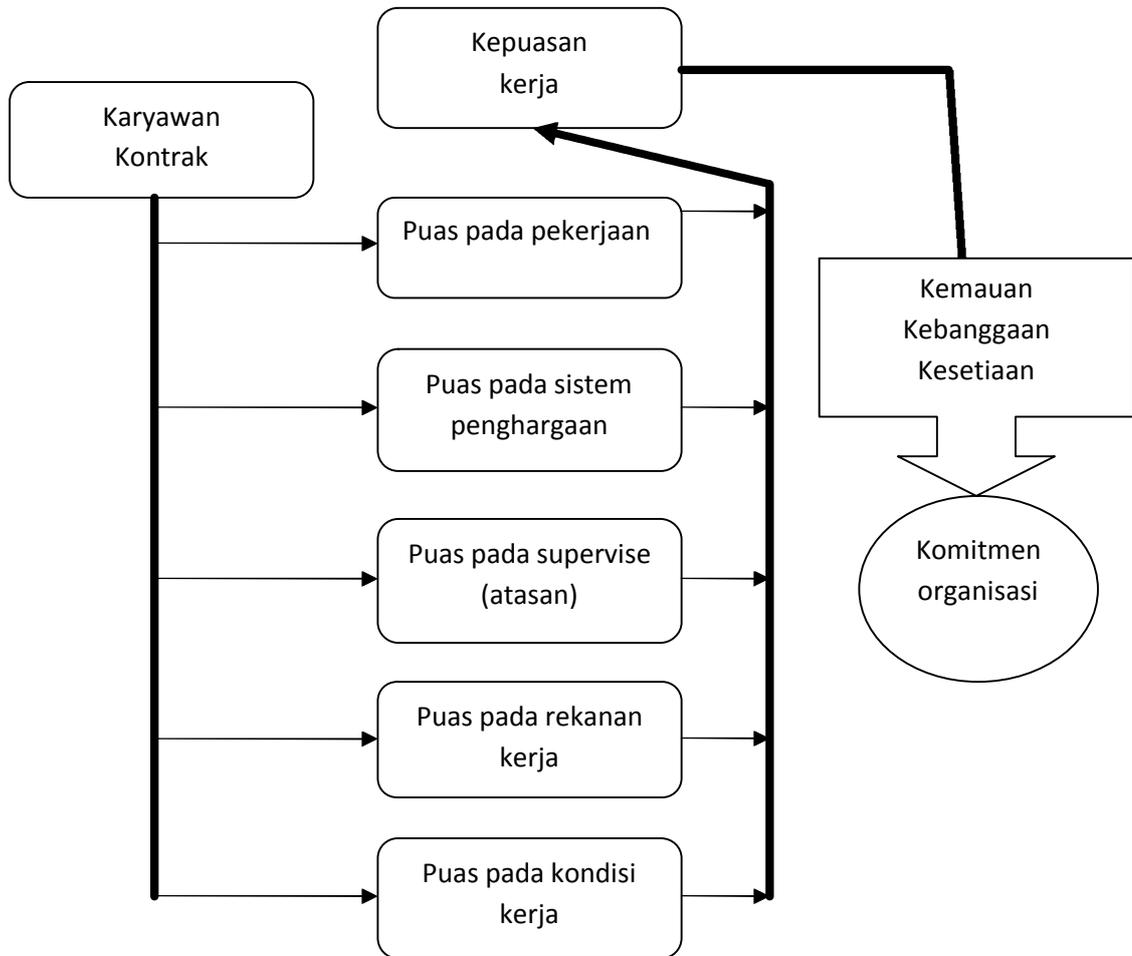
Gambar 1.1. Model konsep



7. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini konsep kepuasan kerja diturunkan menjadi variabel-variabel kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada sistem penghargaan, kepuasan pada supervise, kepuasan pada rekan sekerja dan kepuasan pada kondisi kerja. Sedangkan konsep komitmen organisasi diturunkan menjadi variabel komitmen organisasi.

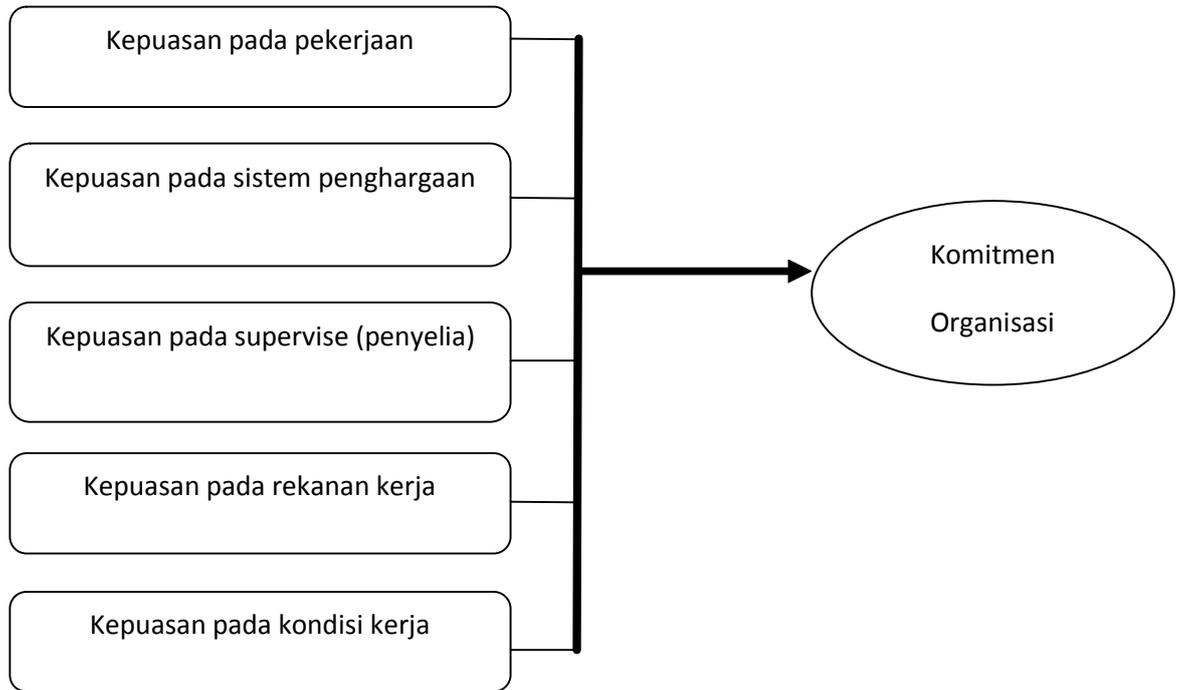
Gambar 1.2. Model Kerangka Berfikir



8. Model hipotesis

Berdasarkan kerangka teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini konsep kepuasan kerja diturunkan menjadi variabel-variabel kepuasan kerja pada pekerjaan, kepuasan pada sistem penghargaan, kepuasan pada supervisi, kepuasan kerja pada rekan kerja dan kepuasan pada kondisi kerja. Sedangkan konsep komitmen organisasi diturunkan menjadi variabel komitmen organisasi.

Gambar 1.3. Model hipotesis



9. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya harus masih di uji lagi kebenarannya secara empiris (Nazir, 1988: 182). Dalam penelitian ini hipotesa dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga ada variabel kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi.
2. Diduga ada variabel kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen organisasi.
3. Diduga ada variabel kepuasan kerja yang sangat dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap komitmen organisasi dan juga untuk mengetahui variabel mana dari kepuasan kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap komitmen organisasi pada karyawan honorer di Universitas Islam Negeri Malang, maka jenis penelitian yang sesuai adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan data *cross-sectional* yaitu mengkuantifikasi data dan melakukan generalisasi atas hasil yang didapatkan dari sampel yang mewakili populasi yang diteliti (Malhotra, 2005). Pendekatan ini banyak menggunakan angka, dimulai dari pengumpulan data, menafsirkan data serta menampilkan hasilnya (Suharsimi, 2002). Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data yang berupa tanggapan responden yang kemudian dikuantifikasi, dianalisis serta memberikan interpretasi sehingga memunculkan temuan penting terkait isu pembahasan.

Metode dalam penelitian ini menggunakan survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun dan Efendi, 1989).

Peneliti menguraikan informasi yang dibutuhkan dengan jelas karena digunakan untuk menguji hipotesis spesifik dan menguji hubungan spesifik, sehingga penelitian bersifat lebih formal dan struktur serta didasarkan atas sampel besar yang representatif, data yang dihasilkan dianalisis secara kuantitatif dan temuan penelitian menjadi masukan bagi pengambilan keputusan manajemen (Malhotra, 2005).

Penelitian ini berdasarkan sifat analisisnya adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Efendi, 1989). Sehingga maksud riset ini secara spesifik untuk memahami variabel mana yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel mana yang merupakan akibat (variabel dependen) pada fenomena tertentu dan untuk menentukan sifat hubungan antara variabel independent dan pengaruh yang akan diperkirakan. Dalam penelitian ini peneliti menjelaskan hubungan kausalitas antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

B. TEMPAT PENELITIAN

Penelitian ini mengambil tempat di Universitas Islam Negeri Malang karena beberapa pertimbangan antara lain, *pertama*, adalah karena Universitas Islam Negeri (UIN) Malang merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi negeri dikota Malang (kpde[at]pemkot-malang.go.id)

yang memposisikan sebagai industri jasa dalam rangka memberikan pelayanan (*service*) sesuai dengan apa yang diinginkan pelanggan (*customer*) baik *internal customer* maupun *eksternal customer* (Tim Penyusun KJM, 2007).

Kedua, Selama proses perintisan, berdiri sampai pada proses pengakuannya lembaga ini menunjukkan fenomena keunikan dan progres yang patut disimak, antara lain keberadaan UIN Malang merupakan lembaga yang cukup istimewa sebab dalam sejarah pendidikan di Indonesia UIN selalu didirikan di kota propinsi bukan di wilayah kotamadya, UIN Malang merupakan proyek percontohan bagi UIN-UIN lain di Indonesia, merupakan perguruan tinggi Islam yang masuk Museum Rekor Indonesia (MURI) karena berganti nama sebanyak empat kali (IAIN Sunan Ampel Malang, STAIN, UIIS dan UIN) (Yuhana dan Djuraid, 2006: 105) serta melakukan penataan-penataan pada aspek akademik, administrasi dan pelayanan melalui berbagai langkah strategis salah satu diantaranya adalah kontribusi IDB dalam ikut serta melakukan penataan secara menyeluruh melalui pendanaan sebesar 350 Milyar sebagai langkah strategis awal untuk melakukan perbaikan kualitas sarana fisik dan sistem administrasi secara cepat dan tepat demi mewujudkan sistem kualitas pelayanan terpadu, (Sambutan Rektor pada Pertemuan Keluarga UIN Malang dan Wali Mahasiswa Baru, 2005: 8).

C. Populasi dan Sampel

Sugiyono (1994: 57) memberikan pengertian bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemungkinan menarik kesimpulan”. Lebih lanjut, Singarimbun dan Effendi (1989: 152) mengatakan bahwa “Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit pengamatan yang cirri-cirinya akan dianalisa”.

Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang ada di UIN Malang. Jumlah responden sebanyak 137 orang adalah tenaga administrasi, tenaga keamanan, teknisi, dan tenaga kebersihan.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode stratifikasi proporsional sampling, artinya dari seluruh populasi diklasifikasi kedalam empat jabatan yaitu tenaga administrasi, tenaga keamanan, teknisi, dan tenaga kebersihan. Dari keempat klasifikasi tersebut kemudian dibagi secara proporsional sesuai dengan jumlah dari tiap-tiap jabatan, sehingga apabila salah satu jabatan memiliki jumlah populasi yang banyak maka juga akan di ambil sampel yang sesuai dengan proporsinya (banyak) begitu juga sebaliknya.

$$N \geq p.q \left(\frac{Za/2}{e} \right)^2 \text{ dimana :}$$

N : jumlah sampel

- P : perkiraan proporsi populasi
(jika tidak diketahui, maka diambil $p = 0,5$)
Q : $(1 - p)$
 $Z_{\alpha/2}$: nilai standar (distribusi normal) untuk IK yang ditetapkan
E : error sampling (estimasi yang dapat diterima)

Sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.1
Penentuan jumlah sampel menggunakan metode stratifikasi
proporsional sampling

NO	TUGAS/JAB	JUMLAH	PERHIT_PROPORS	PEMBLT_SAMPEL
1	Staf Administrasi	69	50,36	50
2	Kebersihan	28	20,44	20
3	Satpam	26	18,98	19
4	Sopir	5	3,65	4
5	Teknisi	9	6,57	7
GRAND TOTAL		137	100	100

Sumber: Data primer diolah, 2009

D. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu sebuah data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Singgih, 2000). Dalam penelitian ini data berupa angka-angka yang diperoleh dari karyawan honorer selaku responden setelah menanggapi item-item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian

yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) (Indriantoro dan Supomo, 2002). Dalam penelitian ini data diperoleh dari sumber pertama yaitu dari seluruh karyawan honorer aktif yang terdaftar di UIN Malang.

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat atau disajikan oleh pihak lain). Data sekunder dibutuhkan peneliti untuk proses lebih lanjut yang antara lain diambil dari jurnal penelitian, badan pusat statistik, majalah *HRD*, dan hasil-hasil penelitian relevan terdahulu yang sesuai dengan topik penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan jalan mencatat sebagian kecil dari populasi atau mencatat sampelnya saja. Dengan kata lain respon dari karyawan honorer melalui kuesioner yang terpilih sebagai sampel dapat digunakan untuk memperkirakan (generalisasi) kondisi sesungguhnya bentuk penilaian yang diberikan oleh institusi perguruan tinggi yang dilakukan oleh karyawan honorer di UIN Malang.

4. Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument:

1. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan (*items*) terstruktur yang ditujukan kepada seluruh karyawan honorer yang ada di UIN Malang.
2. Wawancara, dilakukan untuk melengkapi kekurangan pada kuesioner sehingga fungsi wawancara pada penelitian ini sebagai pendukung kuesioner dalam rangka mempermudah responden dalam memahami maksud pernyataan pada kuesioner. Wawancara juga dilakukan kepada beberapa responden kunci (*key person*) bilamana penelitian ini memerlukan keterangan secara langsung baik secara lisan maupun tertulis guna kelengkapan dalam penyajian pelaporan.
3. Studi pustaka, studi pustaka adalah metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literatur, dokumen, majalah, dan hasil penelitian sebelumnya yang dapat diperoleh dari perpustakaan dan informasi lainnya terutama yang berhubungan dengan masalah penelitian.

E. Definisi Operasional

Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Pada penelitian ini terdapat dua konsep yang menjadi sentral kajian yaitu konsep kepuasan kerja dan konsep komitmen organisasi. Agar diperoleh data yang menunjang penelitian maka batas operasionalisasi konsep dan variabel dirumuskan sebagai berikut:

1. Konsep Kepuasan Kerja (X)

A. Kepuasan kerja pada pekerjaan (X1)

Adapun indikator yang digunakan adalah:

a. Jenis dan beban pekerjaan, item-itemnya yaitu:

- Kepuasan kerja dari beban pekerjaan yang diberikan (X1.1)
- Kepuasan kerja terhadap rutinitas pekerjaan (X1.2)
- Kepuasan dari pekerjaan yang menarik (X1.3)

b. Penempatan kerja (*Staffing*), item-itemnya yaitu:

- Kepuasan dari penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian (X1.4)

B. Kepuasan kerja pada sistem penghargaan (X2)

Adapun indikator yang digunakan adalah:

a. Pemberian gaji, item-itemnya yaitu:

- Kepuasan dari besarnya gaji sesuai dengan beban kerja (X.2.1)

b. Pemberian komisi, item-itemnya yaitu:

- Kepuasan dari besarnya komisi sesuai dengan prestasi dan beban kerja (X.2.2)

c. Promosi, item-itemnya yaitu:

- Kepuasan dari promosi yang sesuai dengan prestasi kerja (X2.3)

C. Kepuasan Kerja pada Supervisi (atasan) (X3)

Adapun indikator yang digunakan adalah:

a. Pengarahan, item-itemnya yaitu:

- Kepuasan terhadap kejelasan perintah atasan (X3.1)
- Kepuasan pengarahan pekerjaan yang diberikan (X3.2)

b. Perhatian dan pengawasan, item-itemnya yaitu:

- Kepuasan dari perhatian atau saran dan keluhan (X3.3)
- Kepuasan terhadap sikap atasan yang memberikan kebebasan berpendapat (X3.4)

D. Kepuasan kerja pada rekan kerja (X4)

Adapun indikator yang digunakan adalah:

a. Perhatian antar sesama rekan sekerja, item-itemnya yaitu:

- Kepuasan dari hubungan antar rekan sekerja yang menyenangkan (X4.1)
- Kepuasan dari hubungan antar rekan sekerja yang dapat bekerjasama dan tidak mempersulit pekerjaan (X4.2)
- Kepuasan dari persaingan yang sehat antar rekan sekerja (X4.3)

E. Kepuasan kerja pada kondisi kerja (X5)

Adapun indikator yang digunakan adalah:

a. Lingkungan kerja yang mendukung, item-itemnya yaitu:

- Kepuasan kerja dari kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung (X5.1)
- Kepuasan kerja terhadap fasilitas dan peralatan kerja yang mendukung (X5.2)

Komitmen organisasi adalah merupakan hubungan aktif dari seorang karyawan dengan memberikan kontribusi kemampuan dirinya terhadap organisasi guna membantu kesuksesan organisasi.

2. Konsep komitmen organisasi (Y)

Adapun yang digunakan adalah:

a. Kemauan karyawan, item-itemnya adalah:

- Kesediaan untuk menerima tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab (Y1.1)
- Tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan (Y1.2)
- Kesediaan untuk bekerja lembur (Y1.3)
- Kesediaan untuk melakukan tugas yang menantang (Y1.4)

b. Kebanggaan, item-itemnya adalah:

- Penilaian kredibilitas yang disandang perusahaan (Y1.5)
- Penilaian terhadap fasilitas dan peralatan yang disediakan (Y1.6)
- Penilaian terhadap keberhasilan yang dicapai perusahaan (Y1.7)

c. Kesetiaan, item-itemnya adalah:

- Ketidakrelaan untuk meninggalkan perusahaan (Y1.8)
- Kesiediaan untuk membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Y1.9) Tingkat kebutuhan terhadap nilai dan peraturan perusahaan (Y1.10)

Tabel 3.2
Variabel Operasional

Konsep	Variabel	Indikator	Item	
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja dari pekerjaan	Jenis dan beban kerja	Kepuasan dari beban yang diberikan .	
			Kepuasan terhadap rutinitas pekerjaan.	
			Kepuasan dari pekerjaan yang menarik.	
	Kepuasan kerja pada sistem penghargaan	Penempatan kerja (<i>Staffing</i>)	Kepuasan dari penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian.	
			Pemberian gaji	Kepuasan dari besarnya gaji sesuai dengan beban kerja.
				Pemberian komisi
	Kepuasan kerja dari faktor supervise	Pemberian promosi	Kepuasan terhadap promosi yang sesuai terhadap prestasi kerja.	
			Pengarahan	Kepuasan terhadap kejelasan perintah atasan.
				Perhatian dan pengawasan
	Kepuasan kerja dari faktor hubungan rekan sekerja	Perhatian antar sesama rekan sekerja	Kepuasan terhadap sikap atasan yang memberi kebebasan berpendapat.	
			Kepuasan dari hubungan antar rekan sekerja yang menyenangkan.	
			Kepuasan dari hubungan antar rekan sekerja yang dapat bekerjasama dan tidak mempersulit pekerjaan.	
	Kepuasan kerja dari faktor kondisi kerja	Lingkungan kerja yang mendukung	Kepuasan dari persaingan yang sehat antar rekan sekerja.	
			Kepuasan dari kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.	
			Kepuasan terhadap fasilitas dan peralatan kerja yang mendukung.	
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi	Kemauan karyawan	Kesediaan untuk menerima tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.	
			Tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan.	
			Kesediaan untuk bekerja lembur.	
			Kesediaan untuk melakukan tugas yang menantang.	

		Kebanggaan karyawan	Penilaian kredibilitas yang disandang perusahaan.
			Penilaian terhadap fasilitas dan peralatan yang disediakan perusahaan.
			Penilaian terhadap keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan.
		Kesetiaan karyawan	Ketidakrelaan untuk meninggalkan perusahaan.
			Kesediaan untuk membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan.
			Tingkat kepatuhan terhadap nilai dan peraturan perusahaan.

F. Skala Pengukuran

Kuesioner dalam penelitian ini dikuantifikasi menggunakan skala likert atau disebut dengan *summated rating scale*, yaitu skala yang banyak memberikan peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan (Bilson, 2005). Penggunaan skala ini dikarenakan sebagai skala yang mudah dibuat, responden cepat memahami, bisa mengakomodir apa yang dilakukan dan dirasakan responden, fleksibel, aplikatif diberbagai situasi (Malhotra, 2005).

Rentang nilai pada skala likert ini antara skor 1 pada jenjang jawaban terendah (sangat tidak setuju) dan skor 5 pada jenjang jawaban tertinggi (sangat setuju) sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

1	2	3	4	5
<i>Sangat Tidak Setuju</i>	<i>Tidak Setuju</i>	<i>Cukup Setuju</i>	<i>Setuju</i>	<i>Sangat Setuju</i>

Sumber: Malhotra (2005)

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap gejala apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Efendi, 1989). Pengujian validitas instrument menggunakan perhitungan korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total yang dikenal menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut (Suharsimi, 2002).

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana :

X = Skor pertanyaan tertentu

Y = Skor total

XY = Skor pertanyaan tertentu dikaitkan skor total

N = Jumlah responden untuk uji coba

r = Korelasi product moment

Pengambilan keputusan validitas instrument dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2005).

2. Uji Reliabilitas

Singarimbun dan Efendi (1989) mengemukakan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Untuk menguji tingkat reliabilitas digunakan rumus Cronbach's Alpha (Husain, 2002):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Instrument dikatakan reliabel bilamana koefisien alpha lebih tinggi dari 0,60 sebagaimana yang disarankan oleh Nunnally (1967 dalam Imam, 2005).

G. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

a. Deskripsi Frekwensi

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran ringkas hasil tabulasi data kuesioner yang telah diisi oleh responden. Gambaran ringkas hasil pengolahan data nominal dengan menggunakan statistik deskriptif meliputi karakteristik responden dalam penelitian yang dinyatakan dalam angka dan prosentase serta tabulasi frekwensi item pernyataan kuesioner yang juga dinyatakan dalam angka dan prosentase. Analisis data secara deskriptif ini dapat juga digunakan untuk memberikan dukungan interpretasi analisis data dan penjelasan temuan hasil penelitian.

b. Statistik Inferensi

Tim peneliti dan pengembangan wahana komputer (2005: 07) mengemukakan analisis inferensial digunakan untuk penelitian sampel, dimana peneliti ingin membuat generalisasi dari penelian yang digunakan. Statistik ini hanya mengelola data sampel hasil pengumpulan data. Karena hanya menganalisis sampel dan mengetahui populasinya maka tehnik sampling menjadi penting untuk diperhatikan. Statistik inferensial ini mempunyai tehnik yang lebih lengkap dibandingkan analisis deskriptif, misalnya tehnik korelasi, komparasi, mencari pengaruh, dan efektivitas.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam, 2005). Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik non-parametrik (uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi (Adji dan Nurjannah, 2006).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF) (Imam, 2005). Menurut Imam (2005), nilai *cut-off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Sehingga terjadi korelasi antar variabel independent (multikolinieritas) bilamana hasil perhitungan nilai VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Imam (2005) mengemukakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas (Adji dan Nurjannah, 2006).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan alat analisis yang masuk kategori statistik parametrik sehingga sebagai alat statistik parametrik analisis regresi menggunakan metode estimasi *Ordinary Least Square* (OLS) dan membutuhkan asumsi yang perlu dipenuhi sebelum dilakukannya

analisis yang dikenal dengan istilah uji asumsi klasik (uji normalitas sebaran, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi). Dalam penelitian ini persamaan model regresi linear dapat dinyatakan sebagai berikut (Bilson, 2004):

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_k X_{ik} + e_i$$

Sedangkan untuk menganalisis pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi digunakan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Komitmen organisasi

α = nilai konstanta

β = koefisien regresi

X1 = Kepuasan pada pekerjaan

X2 = Kepuasan pada sistem penghargaan

X3 = Kepuasan pada supervise (atasan)

X4 = Kepuasan pada rekanan kerja

X5 = Kepuasan pada kondisi kerja

ε = *error*

- a). Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji-F. Rumus F_{hitung} dapat dinyatakan sebagai berikut (Sugiyono, 2001):

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien regresi yang ditentukan

k = jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} .

- b). Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji-t. Untuk mencari nilai t_{hitung} dapat menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2001):

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana:

\bar{X} = nilai rata-rata

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku

n = jumlah sampel

t = nilai yang dihitung dengan mengkonsultasikan dengan t_{table} .

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

- c). Pengujian mengenai variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda menggunakan koefisien beta yang telah distandarisasi (*standardized coefficients*) (Imam, 2005).
- d). Pengujian Koefisien determinasi berganda (R^2) atau yang disebut dengan *goodness of fit* (ketepatan model) umumnya ditulis dalam bentuk prosen. Besarnya nilai R^2 merupakan alat untuk mengetahui ukuran sejauh mana model regresi yang dibangun mampu menjelaskan perubahan sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam output SPSS tertera dalam kolom *Adjusted R-Square*. Penggunaan kolom *Adjusted R-Square* untuk koefisien determinasi ini didasarkan pada jumlah variable independent pada penelitian ini lebih dari dua variable.

Adapun bentuk persamaan R^2 secara umum dapat dirumuskan (Hasan, 2002: 271) :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2}$$

Koefisien determinasi mempunyai dua kegunaan yaitu (Gujarati, 1999: 99) :

Koefisien determinasi (R^2) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r), yang digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Batas nilai R^2 adalah antara 0 sampai dengan 1, semakin tinggi nilai R^2 maka akan semakin baik hasil regresi.

Sebagai ukuran ketepatan suatu garis regresi yang diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. Semakin besar R^2 , semakin baik atau semakin cocok pula suatu garis regresi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Universitas Islam Negeri Malang

Bermula dari sebuah Fakultas Tarbiyah cabang IAIN Sunan Ampel Surabaya yang berdiri di Malang sejak 1961, berdasarkan Surat Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1997, lembaga ini dimandirikan menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang. Kesadaran akan potensi yang dimiliki serta kesediaan menerima tanggungjawab lebih besar dalam mengemban amanat pencerdasan kehidupan bangsa dan pembinaan peradaban Islam mendorong STAIN Malang mengembangkan sekaligus mewujudkan rencana strategik menjadi universitas Islam (*Rencana Strategis Pengembangan STAIN Malang Sepuluh Tahun ke Depan (1998/1999-2008/2009)*).

Sebagai implementasi kerjasama antara pemerintah Indonesia dan Sudan, lembaga ini sempat bernama Universitas Islam Indonesia-Sudan (UIIS) yang diresmikan oleh Wakil Presiden RI H. Hamzah Haz dengan disaksikan oleh para pejabat tinggi pemerintah Sudan pada 21 Juli 2002. Sejak itu telah digagas dan dirintis pengembangan ilmu, teknologi, dan kesenian yang tidak saja mengakui kegunaan metode logik-empirik, tetapi juga menyerap inspirasi dari al-Qur'an dan Hadits, serta memetik kearifan dan aspirasi masyarakat muslim. Gagasan integrasi keilmuan ini yang

kemudian menjadi arah utama pengembangan akademik perguruan tinggi ini.

Melalui upaya sungguh-sungguh dan bertanggungjawab, akhirnya permohonan alih-status kelembagaan menjadi universitas disetujui Presiden melalui Surat Keputusan Presiden Nomor 50 Tahun 2004, tertanggal 21 Juni 2004, sehingga menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Atas nama Presiden, Universitas ini diresmikan oleh Menko Kesra Prof. H.A. Malik Fadjar, M.Sc pada tanggal 8 Oktober 2004. Mengacu kepada keputusan tersebut, secara resmi tanggal 21 Juni 2004 ditetapkan hari kelahiran (*dies natalis*) Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Hingga kini (2009), Universitas Islam Negeri (UIN) Malang telah mengelola 6 (enam) fakultas dan Program Pascasarjana. Masing-masing adalah: (1) Fakultas Tarbiyah, Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) dan Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI), dan Program Akta Mengajar IV, (2) Fakultas Syari'ah, Jurusan Ahwal al-Syakhsiyah, (3) Fakultas Humaniora dan Budaya, Jurusan Bahasa dan Sastra Arab, Jurusan Bahasa dan Sastra Inggris, dan Jurusan Pendidikan Bahasa Arab, (4) Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, (5) Fakultas Psikologi, dan (6) Fakultas Sains dan Teknologi, Jurusan Matematika, Biologi, Fisika, Kimia, Teknik Informatika, dan Teknik Arsitektur. Program Pascasarjana universitas ini

mengembangkan 4 (empat) program studi, yaitu: (1) Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, (2) Program Magister Pendidikan Bahasa Arab, (3) Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, (2) Program Doktor Pendidikan Bahasa Arab.

Mempertimbangkan kebermaknaan bahasa Arab sebagai bahasa kajian Islam, dan bahasa Inggris sebagai bahasa kajian ilmu dan teknologi serta seni, maka sejak awal Universitas Islam Negeri (UIN) Malang merumuskan kebijakan dan mengembangkan tradisi kebahasaan menuju universitas dengan dua bahasa asing (*foreign bilingual university*). Karena itu, bahasa Arab dan bahasa Inggris menjadi keharusan untuk dikuasai dan dipraktikkan oleh seluruh anggota sivitas akademika universitas ini.

Terpadu dengan upaya melembaga pengembangan pekerti mulia (*akhlaqul karimah*), pembelajaran kedua bahasa asing ini diperkuat oleh keharusan bagi mahasiswa tahun pertama untuk bertempat-tinggal di ma'had. Bahkan sejalan dengan daya tampung dan sebagai cermin kesungguhan ikhtiar di bidang ini, juga telah ditetapkan kebijakan bahwa mulai tahun akademik 2007/2008 mahasiswa universitas ini diharuskan mengikuti pendidikan ma'had selama dua tahun. Karena itu, universitas ini juga dikenal karena menerapkan perpaduan dua tradisi pendidikan, yaitu: tradisi pesantren dan tradisi universitas. Hajat pengembangan integrasi keilmuan, tradisi dwi-bahasa asing, tradisi kepesantrenan dan tradisi universitas ini sangat jelas, yaitu: mengantarkan para peserta didik

menjadi insan ulil albab berciri akademik-profesional-alim (*ulama intelek yang profesional dan atau intelek profesional yang ulama*).

Menempati lahan seluas 14 Ha yang mudah dijangkau dari berbagai penjuru, kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Malang menjadi semakin memadai bagi upaya mewujudkan cita-citanya. Dengan pendanaan dari *Islamic Development Bank (IDB)* melalui Surat Persetujuan IDB Nomor 41/IND/1287 tanggal 17 Agustus 2004, kini prasana gedung perkuliahan, gedung rektorat, prasarana laboratorium, gedung pusat layanan administrasi akademik, pusat kegiatan kemahasiswaan, pusat pelatihan, prasarana olahraga, *bussiness center*, dan poliklinik bersanding dengan masjid dan ma'had yang semakin representatif bagi universitas yang seluruh sivitas akademiknya senantiasa memohon ridha dan petunjuk Allah swt, senantiasa berikhtiar untuk menjadikan universitas ini sebagai pusat keunggulan (*center of excellence*) dan pusat peradaban Islam (*center of Islamic civilization*) sekaligus dengan mengedepankan ajaran Islam sebagai rahmat bagi semesta alam (*al Islam rahmat li al-alam*).

B. Fakultas Dan Program Pascasarjana

Saat ini Universitas Islam Negeri (UIN) Malang memiliki 6 (enam) fakultas dengan 15 (lima belas) jurusan dan program akta IV dan Program Pascasarjana dengan 4 (empat) program studi sebagai berikut:

1. Fakultas Tarbiyah
 - a. Jurusan Pendidikan Agama Islam
 - b. Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
 - c. Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
 - d. Program Akta Mengajar IV
2. Fakultas Syari'ah
Jurusan al-Ahwal al-Syakhsyiyah
3. Fakultas Humaniora dan Budaya
 - a. Jurusan Bahasa dan Sastra Arab
 - b. Jurusan Bahasa dan Sastra Inggris
 - c. Jurusan Pendidikan Bahasa Arab
4. Fakultas Psikologi
Jurusan Psikologi
5. Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen
6. Fakultas Sains dan Teknologi
 - a. Jurusan Matematika
 - b. Jurusan Biologi
 - c. Jurusan Fisika
 - d. Jurusan Kimia
 - e. Jurusan Teknik Informatika
 - f. Jurusan Teknik Arsitektur

7. Program Pascasarjana

- a. Program Magister Manajemen Pendidikan Islam
- b. Program Magister Pendidikan Bahasa Arab
- c. Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam
- d. Program Doktor Pendidikan Bahasa Arab

C. Job Diskripsi Karyawan Kontrak UIN Malang

1. Keamanan

- a. Bertanggung jawab atas keamanan lingkungan kampus
- b. Secara temporer melakukan pengecekan pengamanan kampus di malam hari
- c. Melaporkan kejadian-kejadian terkait dengan keamanan kampus baik tertulis maupun lisan kepada kasubag RT dan Kepala Bagian Umum
- d. secara periodik mengadakan penyisiran di wilayah pengamanannya (wilayah kerjanya)

2. Administrasi

- a. Melayani kebutuhan mahasiswa
- b. Memberikan informasi jadwal kuliah kepada mahasiswa lewat madding
- c. Memberikan informasi kepada mahasiswa apabila terdapat bantuan beasiswa bagi mahasiswa

d. Membantu mahasiswa dalam mengajukan surat pengantar kepada perusahaan atau lembaga lain dalam urusan mahasiswa

3. Kebersihan

a. Bertanggung jawab atas kebersihan sesuai dengan lokasi penempatan kerja

b. Bertanggung jawab atas kerapian lokasi penempatan kerja

c. Bertanggung jawab dengan kelengkapan lokasi penempatan kerja (meja, kursi, gayung, dan lain-lain)

d. Menjaga peralatan masing-masing dengan merawat dengan semestinya

4. Teknisi

a. Mengkoordinir dan bertanggungjawab, pengawasan atas pengelolaan, pelayanan, perencanaan, pengembangan, perlengkapan mesin, listrik, telephone, tower

b. Mengkoordinir dan bertanggungjawab, pengawasan mesin, listrik, telephone dan tower

c. Mengkoordinir dan bertanggungjawab, pengawasan atas pengadaan barang, pendistribusian mesin, listrik, telephone

d. Melapor dan bertanggungjawab kepada Pembantu Rektor II, dan Kabiro Administrasi Umum

D. Hasil Penelitian

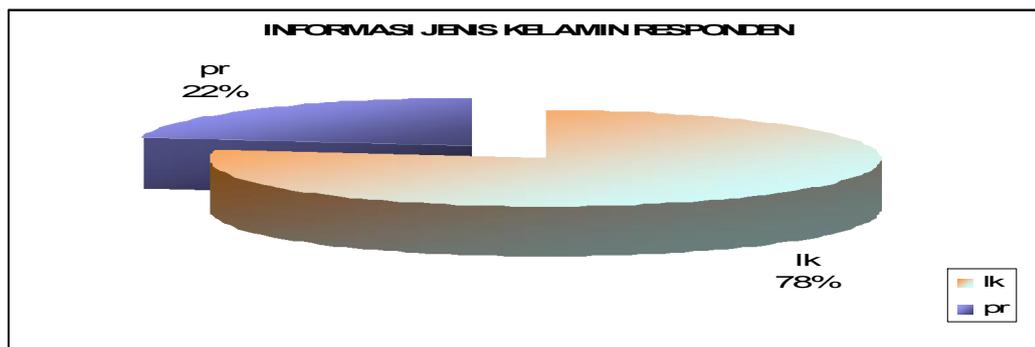
1. Diskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 orang responden karyawan kontrak Universitas Islam Negeri (UIN) Malang melalui penyebaran kuesioner maka dapat ditarik gambaran tentang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, gaji sesuai UMK (Upah Minimum Karyawan), dan alasan bergabung dengan lembaga, sebagai berikut:

2. Diskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

Grafik 4.1. Jenis Kelamin Responden



Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

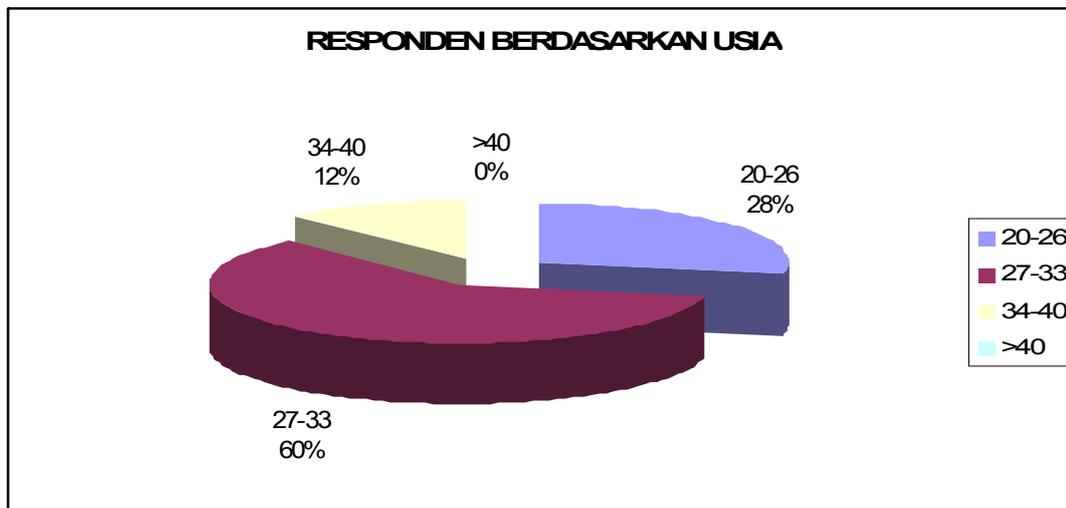
Dari grafik 1 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan kontrak UIN Malang, yang menjadi responden lebih dominan laik-laki yaitu sebanyak 78% dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah 22%. Berarti langkah yang dilakukan oleh UIN Malang dalam

menerima karyawan Laki-laki lebih dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang di emban oleh karyawan kontrak daripada karyawan perempuan.

3. Diskripsi Usia Responden

Gambaran mengenai tingkat usia responden pada karyawan UIN Malang, terbagi menjadi empat kelompok dan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada grafik berikut:

Grafik 4.2. Usia



Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

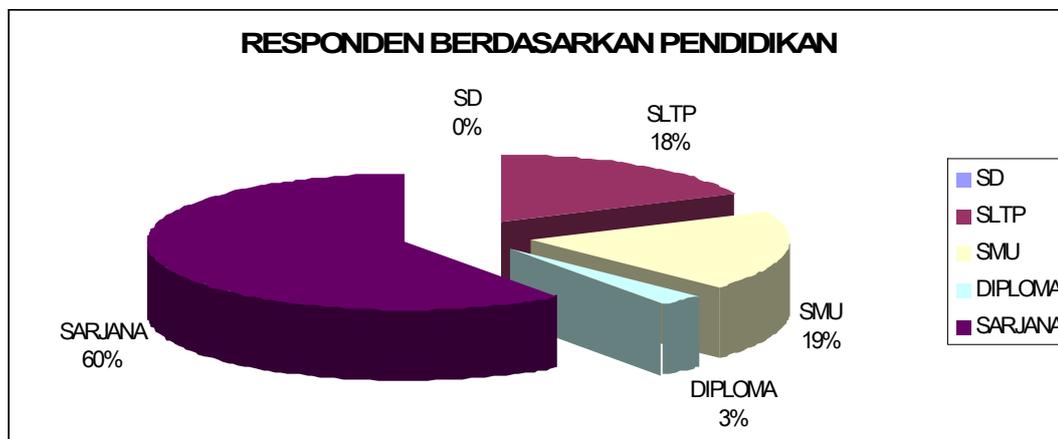
Berdasarkan grafik 2 dari 100 responden para karyawan kontrak UIN Malang, menunjukkan bahwa 28% responden berusia 20 - 26 tahun, 60% responden berusia 27 - 33 tahun, 12% responden berusia 34 - 40 tahun dan 0% berusia >40 tahun. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika dilihat berdasarkan usia para karyawan yang paling dominan adalah berusia 27 - 33 tahun yaitu sebanyak 60% responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa lembaga dalam perekrutan karyawan kontrak yang

masuk dalam kategori usia produktif, langkah tersebut dilakukan agar para karyawan kontrak dapat bekerja secara maksimal pada lembaga.

4. Diskripsi Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan kontrak UIN Malang, pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat grafik 3 berikut ini:

Grafik 4.3. Pendidikan Terakhir



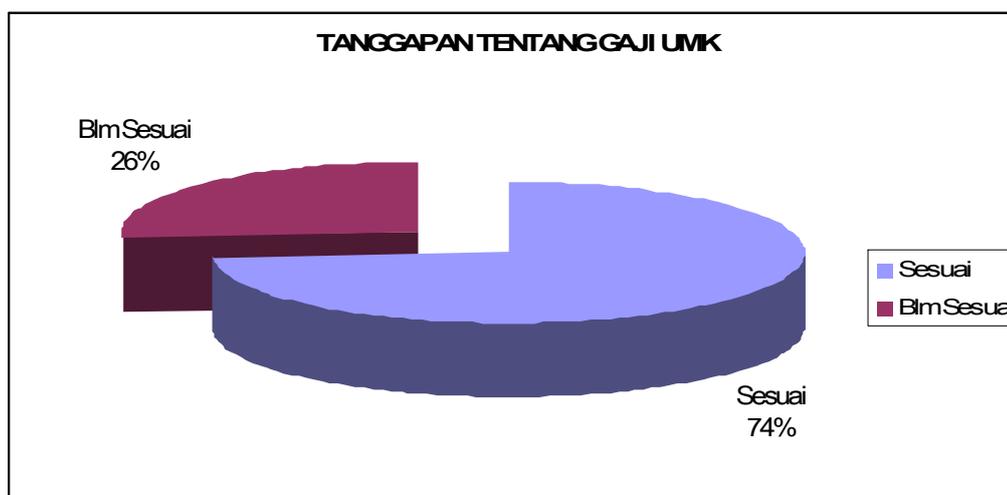
Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

Pada grafik 3 diatas, menunjukkan bahwa pendidikan SD sebanyak 0%, pendidikan SLTP sebanyak 18%, pendidikan SMU sebanyak 19% karyawan, pendidikan Sarjana sebanyak 60% karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan kontrak pada UIN Malang, tingkat pendidikan terakhirnya adalah sarjana. Dengan tingkat pendidikan tersebut mereka diharapkan dapat bekerja secara profesional di lembaga.

5. Diskripsi Gaji Sesuai UMK

Untuk mengetahui apakah Upah yang diterima oleh karyawan kontrak UIN Malang sudah sesuai dengan UMK kota Malang, dapat dilihat pada grafik 4 sebagai berikut:

Grafik 4.4.Gaji Sesuai UMK



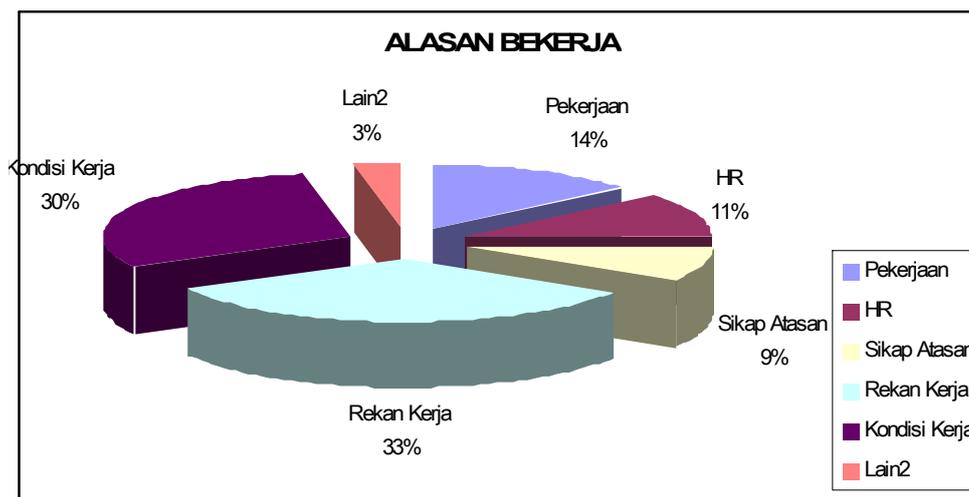
Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

Dari grafik 4 diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 74% karyawan kontrak menyatakan bahwasanya gaji yang mereka terima dari UIN Malang telah sesuai dengan UMK kota Malang, sedangkan sisanya sebanyak 26% karyawan kontrak menyatakan belum sesuai dengan UMK kota Malang. Berarti, dapat diambil kesimpulan dari data diatas, gaji yang ditetapkan oleh UIN Malang telah sesuai atau standar dengan UMK kota Malang.

6. Diskripsi Alasan Bergabung dengan UIN Malang

Untuk mengetahui alasan mengapa karyawan kontrak UIN Malang memilih UIN Malang sebagai tempat bekerja mereka. Maka, dapat dilihat dari grafik 5, sebagai berikut:

Grafik 4.5. Alasan Bekerja di UIN Malang



Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

Dari grafik 5 diatas, menunjukkan sebanyak 14% responden menyatakan mereka ikut bergabung dengan UIN Malang karena pekerjaan yang mereka emban sangat menarik dan menantang, sebanyak 11% responden menyatakan mereka bergabung di UIN Malang karena honor yang memuaskan, sebanyak 9% responden menyatakan bergabung dengan UIN Malang karena sikap atasan yang mudah untuk di ajak kerjasama, sebanyak 33% responden menyatakan bergabung dengan UIN Malang karena rekan kerja yang menyenangkan, sebanyak 30% responden

menyatakan bergabung dengan UIN Malang karena kondisi kerja yang nyaman dan mendukung, dan terakhir sebanyak 3% menyatakan bergabung dengan UIN Malang karena lain-lain. Dari data diatas yang paling dominan dalam memilih bergabung dengan UIN Malang dikarenakan rekan kerja yang menyenangkan dan saling membantu, terbukti dengan data sebanyak 33%. Maka di UIN Malang para karyawan kontraknya mempunyai tingkat sosial yang tinggi sehingga dapat menjadikan motivasi karyawan lain untuk bergabung dengan UIN Malang.

E. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, terdiri dari lima variabel yaitu kepuasan kerja pada pekerjaan (X1), Kepuasan kerja pada sistem penghargaan (X2), kepuasan kerja pada supervisi (X3), kepuasan kerja pada rekan kerja (X4), kepuasan kerja pada kondisi kerja (X5). Dan variabel komitmen organisasi (Y) terdiri dari tiga variabel yaitu kemauan karyawan (Y1), kebanggaan karyawan (Y2), dan kesetiaan karyawan (Y3). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuesioner yang akan disajikan dalam jawaban responden berikut ini.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kepuasan Kerja Pada Pekerjaan (X1)

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		CS		S		SS	
X1.1	0	0%	8	8%	31	31%	58	58%	3	3%
X1.2	1	1%	7	7%	33	33%	46	46%	13	13%
X1.3	0	0%	7	7%	31	31%	54	54%	8	8%
X1.4	0	0%	6	6%	46	46%	37	37%	11	11%
X1.5	0	0%	9	9%	27	27%	52	52%	12	12%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada pekerjaan pada item X1.1 tentang tugas yang diberikan oleh lembaga apakah sudah sesuai dengan prosedur kerja responden yang menjawab setuju sebanyak 58 orang, pada item X1.2 tentang kewajiban yang diberikan oleh lembaga apakah sudah sesuai dengan prosedur kerja responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang, pada item X1.3 tentang karyawan merasa puas dengan pekerjaan responden yang menjawab setuju sebanyak 54 orang, pada item X1.4 tentang pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat menarik responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 46 orang, pada item X1.5 tentang penempatan kerja sudah sesuai dengan kemampuan responden yang menjawab setuju sebanyak 52 orang.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kepuasan Kerja Pada Penghargaan (X2)

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		CS		S		SS	
X2.1	3	3%	11	11%	46	46%	32	32%	8	8%
X2.2	1	1%	1	11%	26	26%	48	48%	24	24%
X2.3	1	1%	8	8%	35	35%	41	41%	15	15%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

Dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada penghargaan item X2.1 tentang kepuasan dengan gaji yang diberikan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 46 orang, pada item X2.2 tentang komisi sesuai dengan prestasi responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang, pada item X2.3 tentang kepuasan dengan kebijakan promosi yang sesuai dengan prestasi responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kepuasan Kerja Pada Supervisi (X3)

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		CS		S		SS	
X3.1	0	0%	0	0%	23	23%	59	59%	18	18%
X3.2	0	0%	3	3%	15	15%	57	57%	25	25%
X3.3	1	1%	4	4%	29	29%	46	46%	20	20%
X3.4	3	3%	3	3%	31	31%	42	42%	21	21%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

Dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada supervisi item X3.1 tentang atasan memberikan perintah dengan jelas responden yang menjawab setuju sebanyak 59 orang, pada item X3.2 tentang puas dengan sikap atasan yang membantu responden yang menjawab setuju sebanyak 57 orang, pada item X3.3 tentang puas dengan perhatian atasan responden yang

menjawab setuju sebanyak 46 orang, pada item X3.4 tentang atasan yang memberikan kebebasan berpendapat responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kepuasan Kerja pada Rekan Kerja (X4)

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		CS		S		SS	
X4.1	1	1%	0	0%	14	14%	54	54%	31	31%
X4.2	1	1%	0	0%	15	15%	55	55%	29	29%
X4.3	0	0%	11	11%	33	33%	39	39%	17	17%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

Dari tabel 6 diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada rekan kerja item X4.1 tentang hubungan rekan sekerja harus harmonis responden yang menjawab setuju sebanyak 54 orang, pada item X4.2 tentang rekan sekerja yang saling membantu responden yang menjawab setuju sebanyak 55 orang, pada item X4.3 tentang puas dengan persaingan yang sehat responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kepuasan Kerja pada Kondisi Kerja (X5)

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		CS		S		SS	
X5.1	0	0%	4	4%	29	29%	56	56%	11	11%
X5.2	2	2%	1	1%	34	34%	45	45%	18	18%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

Dari tabel 7 diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada kondisi kerja item X5.1 tentang lingkungan kerja yang nyaman

responden yang menjawab setuju sebanyak 56 orang, pada item X5.2 tentang fasilitas dan peralatan yang mendukung responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kemauan Karyawan (Y1)

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		CS		S		SS	
Y1.1	0	0%	1	1%	23	23%	59	59%	17	17%
Y1.2	0	0%	1	1%	17	17%	52	52%	30	30%
Y1.3	1	1%	7	7%	32	32%	39	39%	21	21%
Y1.4	0	0%	6	6%	31	31%	45	45%	18	18%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

Dari tabel 8 diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada variabel kemauan karyawan item Y1.1 tentang karyawan dituntut untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab responden yang menjawab setuju sebanyak 59 orang, pada item Y1.2 tentang bekerja sebaik mungkin dan mengurangi kesalahan sedikit mungkin responden yang menjawab setuju sebanyak 52orang, pada item Y1.3 tentang karyawan siap menerima tugas apapun baik jam kantor atau jam lembur responden yang menjawab setuju sebanyak 30orang, pada item Y1.4 tentang bersedia menerima tugas yang menantang responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kebanggaan Karyawan (Y2)

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		CS		S		SS	
Y2.1	0	0%	1	1%	46	46%	45	45%	8	8%
Y2.2	1	1%	1	1%	41	41%	41	41%	15	15%
Y2.3	1	1%	2	2%	30	30%	54	54%	13	13%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

Dari tabel 8 diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada kebanggaan karyawan item Y2.1 tentang lembaga mempunyai kesan menyenangkan di daerah sekitar responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 46 orang, pada item Y2.2 tentang bangga dengan lembaga yang memberikan fasilitas dan peralatan responden yang menjawab cukup setuju dan setuju sebanyak 41 orang, pada item Y2.3 tentang kebanggaan atas keberhasilan lembaga responden yang menjawab setuju sebanyak 54 orang.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kesetiaan Karyawan (Y3)

Variabel	Jumlah Responden									
	STS		TS		CS		S		SS	
Y3.1	4	4%	17	17%	44	44%	29	29%	6	6%
Y3.2	1	1%	0	0%	38	38%	52	52%	9	9%
Y3.3	0	0%	0	0%	17	17%	56	56%	27	27%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

Dari tabel 9 diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada kesetiaan karyawan item Y3.1 tentang tawaran kerja dilembaga lain responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 44 orang, pada item Y3.2 tentang bersungguh-sungguh dengan pekerjaannya

responden yang menjawab setuju sebanyak 52 orang, pada item Y3.3 tentang kewajiban untuk mematuhi peraturan lembaga responden yang menjawab setuju sebanyak 56 orang.

F. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian instrument menggunakan uji validitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap variabel yang ingin diukur (Singarimbun dan Efendi, 1989). Pengujian validitas instrument menggunakan perhitungan korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total yang dikenal menggunakan rumus korelasi *product moment*. Pengambilan keputusan validitas instrument dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{Tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{Tabel} dan bernilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2005).

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Pengujian tingkat reliabilitas instrument menggunakan *Cronbach's Alpha* sebagaimana dikemukakan oleh Umar (2002). Kriteria instrument dikatakan reliabel bilamana koefisien alpha lebih tinggi dari 0,60 sebagaimana yang disarankan oleh Nunnally (1967 dalam Ghozali, 2005).

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrument secara rinci disajikan pada rekapitulasi tabel berikut.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

Variabel	Item	R	Keterangan	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	X1.1	0,668	Valid	0,7921	Reliabel
	X1.2	0,803	Valid		
	X1.3	0,736	Valid		
	X1.4	0,687	Valid		
	X1.5	0,794	Valid		
X2	X2.1	0,763	Valid	0,6591	Reliabel
	X2.2	0,690	Valid		
	X2.3	0,856	Valid		
X3	X3.1	0,397	Valid	0,6000	Reliabel
	X3.2	0,766	Valid		
	X3.3	0,811	Valid		
	X3.4	0,690	Valid		
X4	X4.1	0,487	Valid	0,8581	Reliabel
	X4.2	0,744	Valid		
	X4.3	0,628	Valid		
X5	X5.1	0,834	Valid	0,6418	Reliabel
	X5.2	0,884	Valid		
Y	Y1	0,813	Valid	0,7055	Reliabel
	Y2	0,773	Valid		
	Y3	0,809	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2009.

Sesuai dengan pengertian validitas bahwa data dapat dikatakan valid harus mencapai alpha 0,30, maka data tersebut dikatakan valid (Sugiono 2001:233). Dari data uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa variable X1 dengan X1.1- X1.5 adalah valid, X2 dengan X2.1 - X2.3 adalah valid, X3 dengan X3.1-X3.4 adalah valid, X4 dengan X4.1-X4.3

adalah valid, X5 dengan X5.1-X5.2 adalah valid, dan Y dengan Y1 -Y3 adalah valid..

Sedangkan untuk reliabilitas masing-masing variabel mempunyai karakteristik tersendiri. Untuk X1 alpha crombach memiliki nilai 0,7921 dan dikatakan sangat reliable, untuk X2 memiliki alpha crombach 0,6591 atau reliable, untuk X3 alpha crombach memiliki nilai 0,6000 atau reliabel, untuk X4 alpha crombach memiliki nilai 0,8581 atau sangat reliabel, untuk X5 alpha crombach memiliki nilai 0,6418 atau reliabel, dan dikatakan sangat reliabel. Dan untuk Y memiliki alpha crombach tinggi yaitu 0,7055 atau sangat reliabel. Kesimpulan dari uji reliabilitas semua variable bebas dan terikat relative konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Menurut Arikunto (2006: 45) suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memilih koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih.

G. Analisis Statistik Inferensif

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-

Smirnov > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Secara rinci distribusi normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10

Ringkasan Hasil Pengujian Normalitas Data

	Unstandardized Residual
N	100
Kolmogorov-Smirnov Z	.616
Asymp. Sig. (2-tailed)	.842

Sumber : Olahan data Primer, 2009

Dari hasil pengujian pada Tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,842 > 0,05$, sehingga data yang diperoleh memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Asumsi Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Terjadi korelasi antar variabel independent (multikolinieritas) bilamana hasil perhitungan nilai VIF > 10. Hasil perhitungan statistik ditunjukkan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.11

Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Nilai VIF	Keputusan
Kepuasan pekerjaan (X_1)	1,684	Non Multikolinieritas
Kepuasan penghargaan (X_2)	1,659	Non Multikolinieritas
Kepuasan supervisi (X_3)	1,421	Non Multikolinieritas
Kepuasan rekan kerja (X_4)	1,657	Non Multikolinieritas
Kepuasan kondisi kerja (X_5)	1,527	Non Multikolinieritas

Sumber : Olahan data primer, 2009

Berdasarkan Tabel 4.11, diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel bebas disifati non multikolinieritas karena nilai VIF < 5.

c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Ringkasan Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	r	sig	Keterangan
Kepuasan pekerjaan (X ₁)	0,7921	0,221	Homoskedastisitas
Kepuasan penghargaan (X ₂)	0,6591	0,010	Heteroskedastisitas
Kepuasan supervisi (X ₃)	0,5986	0,010	Heteroskedastisitas
Kepuasan rekan kerja (X ₄)	0,8581	0,026	Heteroskedastisitas
Kepuasan kondisi kerja (X ₅)	0,6418	0,000	Heteroskedastisitas

Sumber : Olahan data primer, 2009

Berdasarkan Tabel 4.12, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Penghargaan (X₂), variabel Kepuasan Supervisi (X₃), variabel Kepuasan Rekan Sekerja (X₄), dan Kepuasan Kondisi Kerja (X₅) mengandung heteroskedastisitas karena besarnya nilai probabilitas (sig) < 0,05. Sedangkan variable Kepuasan Pekerjaan (X₁) tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas atau dapat disifati homoskedastisitas karena nilai probabilitas (sig) > 0,05. Implikasinya apabila data diperbesar akan menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

H. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yakni Kepuasan Kerja Pada Pekerjaan (X₁), Kepuasan Kerja Pada Penghargaan (X₂), Kepuasan Kerja Pada Supervisi (X₃), Kepuasan Kerja Pada Rekan Kerja (X₄), Kepuasan Kerja Pada Kondisi Kerja (X₅) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Agar diperoleh

hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan computer program *SPSS 11.0 For Windows*. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keterangan
Konstanta	5,256		1,867	0,065	
X1	0,165	0,100	1,233	0,221	Signifikan
X2	0,505	0,213	2,639	0,010	Signifikan
X3	0,430	0,196	2,624	0,010	Signifikan
X4	0,585	0,182	2,256	0,026	Signifikan
X5	1,351	0,382	4,934	0,000	Signifikan
t tabel = 1,98 R = 0,794 R Square = 0,631 Adjusted R Square = 0,611 F hitung = 32,154 Sig F = 0,000 F tabel = 4,39 N = 100					

Dengan memasukkan nilai-nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS sebagaimana pada tabel 4.13, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,256 + 0,100X1 + 0,213X2 + 0,196X3 + 0,182X4 + 0,382X5$$

Berdasarkan penghitungan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta (a) sebesar 5,256 menunjukkan besarnya komitmen organisasi jika tidak dipengaruhi variabel Kepuasan Kerja Pada Pekerjaan (X1), Kepuasan Kerja Pada Penghargaan (X2), Kepuasan Kerja Pada

Supervisi (X3), Kepuasan Kerja Pada Rekan Kerja (X4), dan Kepuasan Kerja Pada Kondisi Kerja (X5), maka besarnya variable Komitmen Organisasi sebesar 5,256.

Dari hasil koefisien regresi dapat dijelaskan bahwa jika Kepuasan Kerja Pada Pekerjaan (X1), Kepuasan Kerja Pada Penghargaan (X2), Kepuasan Kerja Pada Supervisi (X3), Kepuasan Kerja Pada Rekan Kerja (X4), dan Kepuasan Kerja Pada Kondisi Kerja (X5) dinaikkan satu satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas tersebut yaitu 0,100 (10,0%), 0,213 (21,3%), 0,196 (19,6%), 0,182 (18,2%), 0,382 (38,2%).

Koefisien korelasi (R). Menunjukkan keeratan hubungan antara Kepuasan Kerja Pada Pekerjaan (X1), Kepuasan Kerja Pada Penghargaan (X2), Kepuasan Kerja Pada Supervisi (X3), Kepuasan Kerja Pada Rekan Kerja (X4), dan Kepuasan Kerja Pada Kondisi Kerja (X5) secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi (Y). Dari hasil analisis regresi diatas terdapat koefisien korelasi (R) sebesar 0,631.

Koefisien determinasi Adjusted R Square (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel Kepuasan Kerja Pada Pekerjaan (X1), Kepuasan Kerja Pada Penghargaan (X2), Kepuasan Kerja Pada Supervisi (X3), Kepuasan Kerja Pada Rekan Kerja (X4), dan Kepuasan Kerja Pada Kondisi Kerja (X5) dapat menjelaskan variasi/perubahan terhadap

variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 0,611 atau sebesar 6,11% dan sisanya 85,89% disebabkan variabel lain di luar penelitian.

I. Uji Statistik

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dapat dilakukan dengan melalui uji F dengan signifikansi $F < \text{signifikansi } (0,05)$.

Adapun langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah:

a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$$

Berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$$

Berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Penentuan F hitung dengan signifikansinya

Penentuan F hitung diperoleh sebesar 32,154 dengan signifikansi 0,000.

c. Keputusan

Dari nilai F hitung $> F \text{ tabel } (32,154 > 4,39)$ atau $\text{sig } F < 5\% (0,000 < 0,05)$.

Artinya secara bersama-sama variabel Kepuasan Kerja Pada Pekerjaan (X1), Kepuasan Kerja Pada Penghargaan (X2), Kepuasan Kerja Pada

Supervisi (X3), Kepuasan Kerja Pada Rekan Kerja (X4), dan Kepuasan Kerja Pada Kondisi Kerja (X5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

d. Kesimpulan

Dari hasil pengujian diputuskan menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1, X2, X3, X4, X5) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap perubahan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah berpengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Berarti variabel bebas (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Berarti variabel bebas (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Penentuan signifikansi t

Dari tabel dapat dilihat bahwa signifikansi $t_{hitung} < \text{signifikansi } p$ ($0,00 < 0,05$).

c. Keputusan

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan pada perbandingan signifikansi t dan signifikansi p dari nilai t hitung menunjukkan bahwa:

- Variabel Kepuasan Kerja Pada Pekerjaan (X1) nilai t_{hitung} sebesar 1,233 dengan propabilitas sebesar 0,221. Karena t hitung $> t$ tabel ($1,233 > 1,98$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,221 < 5\%$) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja Pada Pekerjaan (X1) **tidak berpengaruh positif** terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel Kepuasan Kerja Pada Penghargaan (X2) nilai t hitung sebesar 2,639 dengan propabilitas sebesar 0,010. Karena t hitung $> t$ tabel ($2,639 > 1,98$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,010 < 5\%$) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja Pada Penghargaan (X2) **berpengaruh positif** terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

- Variabel Kepuasan Kerja Pada Supervisi (X3) nilai **t** hitung sebesar 2,624 dengan probabilitas sebesar 0,010. Karena **t** hitung > **t** tabel (2,624 > 1,98) atau sig t < 5% (0,010 < 5%) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja Pada Supervisi (X3) **berpengaruh positif** terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel Kepuasan Kerja Pada Rekan Kerja (X4) nilai **t** hitung sebesar 2,256 dengan probabilitas sebesar 0,026. Karena **t** hitung > **t** tabel (2,256 > 1,98) atau sig t < 5% (0,026 < 5%) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja Pada Rekan Kerja (X4) **berpengaruh positif** terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel Kepuasan Kerja Pada Kondisi Kerja (X5) nilai **t** hitung sebesar 4,934 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena **t** hitung > **t** tabel (4,934 > 1,98) atau sig t < 5% (0,000 < 5%) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja Pada Kondisi Kerja (X5) **berpengaruh positif** terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dilihat bahwa signifikansi **t** untuk variabel independen (X2, X3, X4, X5) lebih kecil dari signifikansi (0,05) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis (Hi).

d. Kesimpulan

Dari hasil pengujian diperoleh:

1. Secara parial variabel Kepuasan Kerja Pada Pekerjaan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).
2. Secara parial variabel Kepuasan Kerja Pada Penghargaan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3. Secara parial variabel Kepuasan Kerja Pada Supervisi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja Karyawan (Y).
4. Secara parial variabel Kepuasan Kerja Pada Rekan Kerja (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja Karyawan (Y).
5. Secara parial variabel Kepuasan Kerja Pada Kondisi Kerja (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja Karyawan (Y).

J. Variabel Paling Dominan

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi adalah Kepuasan Kerja

Pada kondisi kerja (X5). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.13 yang mana nilai koefisien regresi (B) terbesar yaitu 0,382.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Pada Kondisi Kerja memberikan sumbangan terbesar dalam mempengaruhi Komitmen Organisasi karyawan kontrak UIN Malang. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja pada kondisi kerja lebih kuat mempengaruhi komitmen organisasi dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, variabel Kepuasan Kerja Pada Kondisi Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

K. Pembahasan Hasil Analisis

Pada sub-bab ini penulis akan mencoba menguraikan tentang hasil yang didapat dari analisis data yang ada, mengenai hubungan antara variable Kepuasan Kerja yang dibagi menjadi Lima yaitu kepuasan kerja pada pekerjaan (X1), kepuasan kerja pada penghargaan (X2), kepuasan kerja pada supervisi (X3), kepuasan kerja pada rekan kerja (X4), dan kepuasan kerja pada kondisi kerja (X5) terhadap Komitmen Organisasi (Y) baik secara parsial maupun simultan, guna memperkuat hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

L. Analisis Secara Simultan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan, pengaruh variabel kepuasan kerja pada pekerjaan (X1), kepuasan kerja pada penghargaan (X2), kepuasan kerja pada supervisi (X3), kepuasan kerja pada rekan kerja (X4), dan kepuasan kerja pada kondisi kerja (X5) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan Kontrak UIN Malang secara bersama-sama adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,154, > 4,39$ atau $sig. F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$)) adapun kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja pada kondisi kerja sebesar 1,351, angka tersebut mendukung kesimpulan bahwa salah satu penyebab tingginya komitmen organisasi karyawan kontrak UIN Malang adalah kepuasan kerja yang didapat pada kondisi kerja.

Dari seluruh komponen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, kepuasan kerja pada pekerjaan (X1), kepuasan kerja pada penghargaan (X2), kepuasan kerja pada supervisi (X3), kepuasan kerja pada rekan kerja (X4), dan kepuasan kerja pada kondisi kerja (X5) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada rekan kerja yang diberikan oleh lembaga, maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini bisa dipahami karena sebagian besar

responden menyatakan kepuasannya atas kondisi kerja yang telah diberikan oleh lembaga. Selain itu dapat dibuktikan bahwa, dari distribusi frekuensi hampir seluruh jawaban responden mengarah pada rasa berkomitmen atas kepuasan kerja yang telah diberikan kepada mereka sehingga berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Luthan, (2005: 249) bahwa sikap komitmen ditentukan oleh variabel orang (umur, masa jabatan, dan pembagian positif dan negatif) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyelia).

Oleh karena itu, penerapan kondisi kerja yang baik sangatlah penting. Karena kepuasan kerja yang diberikan oleh lembaga secara langsung dapat menimbulkan komitmen organisasi sehingga karyawan memiliki kemauan yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan, memiliki kesetiaan dan kebanggaan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja sebagai timbal balik atas apa yang mereka terima.

M. Secara Parsial

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan antara kepuasan kerja pada pekerjaan (X1) terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak UIN Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai *t hitung* 1,233 dan nilai signifikansinya 0,221

dengan kata lain bahwa kepuasan kerja pada pekerjaan tidak ada pengaruhnya secara parsial terhadap komitmen organisasi. Dan yang berpengaruh paling signifikan adalah kepuasan kerja pada kondisi kerja (X5), hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 4,934 dan nilai signifikansinya 0.000 dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja pada kondisi kerja maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan kontrak. Hasil penelitian ini menerima hipotesis (2) dimana secara parsial kepuasan kerja pada kondisi kerja.

N. Paling Dominan

Dari analisis regresi berganda ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja pada kondisi kerja (X5) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan, hal ini bisa dilihat dari uji secara parsial terhadap variabel terikat. Dari analisis uji t (parsial) diatas dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja pada kondisi kerja mempunyai nilai beta 0,382 dengan t_{hitung} 4,934 \geq f_{tabel} 4,39 dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dari pada variabel bebas lainnya. Dari analisis uji t atau uji parsial diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni variabel kepuasan kerja pada kondisi kerja yang mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap variabel terikat .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak Universitas Islam Negeri Malang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa variabel kepuasan pada pekerjaan, variabel kepuasan pada sistem penghargaan, variabel kepuasan pada supervisor, variabel kepuasan pada rekan kerja dan variabel kepuasan pada kondisi kerja, yang kesemuanya variabel bebas tersebut mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terkait yaitu komitmen organisasi.
2. Pada penilaian koefisien determinasi, ternyata besarnya sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi mempunyai nilai sebesar 79,4% artinya bahwa perubahan variabel komitmen organisasi akan dijelaskan oleh kelima variabel bebas (variabel kepuasan pada pekerjaan, variabel kepuasan pada sistem penghargaan, variabel kepuasan pada supervisor, variabel kepuasan pada rekan kerja dan variabel kepuasan pada kondisi kerja), sedangkan

sisanya 20,6% perubahan variabel komitmen organisasi akan dijelaskan oleh unsur-unsur lain diluar variabel yang diteliti.

3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa variabel kepuasan pada pekerjaan, tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan kepuasan pada kondisi kerja mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Dalam penelitian ini, variabel kepuasan pada kondisi kerja (X5) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya kontribusi yang diberikan variabel kepuasan pada kondisi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 93,4% dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja lainnya.
5. Dari penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi, dengan demikian hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi dapat diterima, begitu pula dengan hipotesis kedua yaitu diduga terdapat variabel kepuasan kerja yang tidak signifikan dan yang paling signifikan secara parsial yang tidak berpengaruh dan paling

berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima, dan pada hipotesis ketiga yang menyebutkan diduga terdapat variabel kepuasan kerja yang dominan yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima, dalam hal ini variabel kepuasan kerja tersebut adalah variabel kepuasan pada kondisi kerja.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai upaya perbaikan dan pertimbangan bagi para pengambil keputusan yang berhubungan dengan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Dari hasil penelitian ini hendaknya pihak Universitas Islam Negeri Malang lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti variasi pekerjaan, besar dan keadilan penghargaan, hubungan antar karyawan yang saling mendukung, serta lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai.
2. Kepuasan pada pekerjaan di lembaga UIN Malang tidak ada pengaruhnya terhadap komitmen atau loyalitas, maka hendaknya lembaga UIN Malang dalam memberikan pekerjaan pada karyawan kontrak harus disesuaikan dengan kreatifitas mereka dengan

memberikan tugas dan kewajiban yang tepat sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik pada lembaga .

3. Selanjutnya pada sistem penghargaan, pemberian honorarium hendaknya dilaksanakan dengan seadil-adilnya sesuai dengan besarnya jasa maupun prestasi yang telah diberikan karyawan. Apabila faktor ini tidak dipenuhi, maka bisa mengakibatkan tingkat *turnover* tinggi dan rendahnya motivasi kerja. Namun imbalan tidak harus dalam bentuk gaji, imbalan lain yang bersifat mengikat karyawan adalah dalam bentuk tunjangan seperti asuransi kematian, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan lain sebagainya. Begitu juga halnya dengan pemberian promosi kenaikan jabatan.
4. Sedangkan pada hubungan dengan supervisor atau atasan, hendaknya perlu dibuat sistem komunikasi yang lebih efektif dengan bawahan, sehingga mampu menampung semua aspirasi para karyawan. Kemudian pada hubungan antara rekan sekerja, agar tercipta hubungan yang harmonis, lembaga sebaiknya menjadwalkan waktu-waktu tertentu untuk kegiatan bersama, seperti pertandingan olahraga antar karyawan, rekreasi bersama, kegiatan-kegiatan yang bersifat rohani seperti peringatan hari besar Islam, silaturahmi, dan lain sebagainya. Hal ini selain untuk menciptakan keharmonisan hubungan antar rekan kerja juga untuk mengangkat citra lembaga di lingkungan masyarakat sekitar.

5. Selanjutnya pada kondisi kerja, dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan betah bekerja untuk jangka panjang. Selain itu lembaga dapat melakukan penambahan peralatan dan fasilitas yang memadai bagi karyawan kontraknya agar lebih mudah dalam menjalankan tugasnya sehingga lebih efektif dan efisien.
6. Dengan diketahuinya variabel kepuasan pada kondisi kerja yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel komitmen organisasi, maka perlu menjaga dan meningkatkan fasilitas dan kelengkapan yang memadai sehingga mempermudah karyawan untuk bekerja agar lebih loyal terhadap lembaga. Dan juga menerapkan sistem manajemen kantor yaitu dengan setiap enam bulan atau satu tahun sekali mengganti posisi tempat duduk atau lokasi pekerjaan, dengan maksud agar karyawan tidak merasa bosan berada didalam kantor dan ditempat dia bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji Achmad Rinaldo Fernandes dan Nurjannah, 2006. *Modul Pelatihan SPSS untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Program Studi Statistika Universitas Brawijaya Malang.
- Augusty Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen Edisi Dua*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ananta, A. 1987, *Landasan Ekonometrika*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Anoraga, Pandji, 1992, *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Angelo, Kinicki dan Robert Kreitner. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 1993, *prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ke delapan, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1999, *Psikologi Idustri*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, Moh., Materi Pokok Psikologi Industri MANH 4441 3 sks/modul 1-9, Jakarta : Karunika Universitas Terbuka, 1998.
- Baron, Robert A. and Jerald Grenberg. 1990, *Behavior in Organization. Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edision, USA: Ally and Bacon Co.Dr. Mutiara S. Panggabean, M. E. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan; Ghalia Indonesia.
- Baqi, Muhammad Fuad Abdul. 1996. *Al-Lu'lu' Wal Marjan*. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Bilson Simamora, 2004. *Riset Pemasaran Falsafah, Teori dan Aplikasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- _____, 2005. *Analisis Multivariate Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Dajan, Anto. 1996, *Pengantar metode Statistik*. Jakarta: LP3ES.

- Data Perguruan Tinggi di Kota Malang.* kpde[at]pemkot-malang.go.id [Accessed May 20, 2007].
- Depnakertrans, Istilah Umum Ketenagakerjaan (<http://www.nakertrans.go.id/pusdatinnaker/informasiistilahum.htm>) diakses Kamis, 2 Februari 2006.
- Depdikbud. 1990, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djati, Pandja dan M. Khusaini. 2003, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 5 No.1 Maret 2003.
- Drs. Zainuddin Kunjoro, MPsi. 2002. *Komitmen Organisasi*. <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>. di akses tanggal 22 Januari 2009.
- Fraser, T.M. 1992, *Human Stress, Work and Job Satisfaction – A Critical Approach*. L. Mulyana (Penerjemah), Jakarta: Sapidodadi Jakarta.
- GEMA. *Kaleidoskop UIN Malang 2006*. Edisi 26 Desember 2006.
- Gibson, Ivancevick, and Donnelly. 1996, *Organization: Behavior, Structure, Process. Sixth Edition, Texas: Business Publication Inc.* terjemahan Djarkasi. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I,II, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. M. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Bumi Aksara Jakarta.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Lincoln, James R. 1989, *Employee Work Attitudes And Management Practice in the USA and Japan: Evidence from a Large Comparative Survey*. California. Management Review.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempat. Bandung: Remaja Rosda Karya. Mathis, Robert L. and Jhon H. Jackson. 2001, *Human Resource Management*. Ninth Edition. Thomson Learning Asia. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Malhotra, Naresh K., 2005. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan Edisi Keempat Jilid 1 dan 2*. Alih Bahasa Soleh Rusyadi Maryam. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Muhaimin, Jurnal Penelitian Kepuasan Kerja. www.psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_muhaimin.pdf. diakses tanggal 22 januari 2009.
- Munandar, Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press, 2001.
- Musanef. 1989, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Ghalia.
- Northcraft, Gregory and Margareth A. Neale. 1993, *Organization Behavior: A Management Challenge*. Second Edition. The Dryeden Press Harcourth Brace College Publisher.
- Parwanto Wahyuddin. 2005. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Di Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/journal/index.php?t=dayasaing>. Di akses tanggal 22 Januari 2009.
- Ramaya, dan Nasrudin. 2003, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. www.management.usm.my/Ramayah/ramayah-publication.htm. Di akses tangga 22 Januari 2009.
- Rivai, Viethzal, 2003. *Kepemimpinan dan prilaku organisasi*. Raja Grafindo; Jakarta.
- Sambutan Rektor pada Pertemuan Keluarga UIN Malang dan Wali Mahasiswa Baru*. 2005. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Scermerhorn, Jr., James G. Hunt and Richard N. Osborn. 1991, *Managing Organization Behavior*. Four Edition. Canada: Jhon Wiley and Sons Inc.

- Setyowati, Endah. 1997, *Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Faktor yang Membentuk Komitmen Karyawan Pada Organisasi Pengaruhnya Terhadap Prestasi kerja*. Tesis. Tidak Dipublikasikan. Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Siagian, Sondang. 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang. 2006. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening cecilia engko. <https://info.perbanasinstitute.ac.id/makalah/K-AMEN06.pdf?PHPSESSID=b2ebd7a6cd028153fc5ed81e250636e8>. Di akses tanggal 22 januari 2009.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1989. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedua, LP3ES, Jakarta.
- Singgih Santoso, 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Staw, Barry M. 1991, *Psikological Dimensions of Organizational Behavior*. Singapore: Mac Millan Publishing Company.
- Steers, Richard. 1997, *Organizational Effectiveness, a Behavioral View*. California: Good Year Publishing Company. Terjemahan Magdalena Jamin. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Stephen P. Robbins. 1996. *Organizational Behavior*. Prenhalindo; Jakarta.
- Suwarto, FX. 1999, *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atmajaya.
- Suharsimi Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi V)*. PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta Bandung
- Tim Wahana Komputer, 2005, *Pengembangan Analisis Multivariate dengan SPSS 12, Jakarta; Salemba Infotek*.
- Tim Penyusun KJM. 2007. *Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Universitas Islam Negeri (UIN) Malang*. Kantor Jaminan Mutu UIN Malang.

Umar, Husein. 1998, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wangmuba. 2009. Kepuasan Kerja <http://wangmuba.wordpress.com/2009/01/06/kepuasan-kerja-2/>. Di akses tanggal 22 januari 2009.

Yuhana, Dewi dan Husnun N. Djuraid. 2006. *Gagasan dan Obsesi Ridho Hakim Pemimpin Bank Indonesia Malang*. Penerbit UMM Press Malang.

Frequency Table

X111

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	8.0	8.0	8.0
	CS	31	31.0	31.0	39.0
	S	58	58.0	58.0	97.0
	SS	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X112

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	7	7.0	7.0	8.0
	CS	33	33.0	33.0	41.0
	S	46	46.0	46.0	87.0
	SS	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X113

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	7.0	7.0	7.0
	CS	31	31.0	31.0	38.0
	S	54	54.0	54.0	92.0
	SS	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X114

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6.0	6.0	6.0
	CS	46	46.0	46.0	52.0
	S	37	37.0	37.0	89.0
	SS	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X115

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	9.0	9.0	9.0
	CS	27	27.0	27.0	36.0
	S	52	52.0	52.0	88.0
	SS	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X121

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	11	11.0	11.0	14.0
	CS	46	46.0	46.0	60.0
	S	32	32.0	32.0	92.0
	SS	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X122

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	1	1.0	1.0	2.0
	CS	26	26.0	26.0	28.0
	S	48	48.0	48.0	76.0
	SS	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X123

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	8	8.0	8.0	9.0
	CS	35	35.0	35.0	44.0
	S	41	41.0	41.0	85.0
	SS	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X131

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	23	23.0	23.0	23.0
	S	59	59.0	59.0	82.0
	SS	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X132

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.0	3.0	3.0
	CS	15	15.0	15.0	18.0
	S	57	57.0	57.0	75.0
	SS	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X133

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	4	4.0	4.0	5.0
	CS	29	29.0	29.0	34.0
	S	46	46.0	46.0	80.0
	SS	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X134

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	3	3.0	3.0	6.0
	CS	31	31.0	31.0	37.0
	S	42	42.0	42.0	79.0
	SS	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X141

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	CS	14	14.0	14.0	15.0
	S	54	54.0	54.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X142

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	CS	15	15.0	15.0	16.0
	S	55	55.0	55.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X143

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	11.0	11.0	11.0
	CS	33	33.0	33.0	44.0
	S	39	39.0	39.0	83.0
	SS	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X151

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.0	4.0	4.0
	CS	29	29.0	29.0	33.0
	S	56	56.0	56.0	89.0
	SS	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X152

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	1	1.0	1.0	3.0
	CS	34	34.0	34.0	37.0
	S	45	45.0	45.0	82.0
	SS	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	CS	23	23.0	23.0	24.0
	S	59	59.0	59.0	83.0
	SS	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	CS	17	17.0	17.0	18.0
	S	52	52.0	52.0	70.0
	SS	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	7	7.0	7.0	8.0
	CS	32	32.0	32.0	40.0
	S	39	39.0	39.0	79.0
	SS	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6.0	6.0	6.0
	CS	31	31.0	31.0	37.0
	S	45	45.0	45.0	82.0
	SS	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	CS	46	46.0	46.0	47.0
	S	45	45.0	45.0	92.0
	SS	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.0
	CS	41	41.0	41.0	44.0
	S	41	41.0	41.0	85.0
	SS	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.0
	CS	30	30.0	30.0	33.0
	S	54	54.0	54.0	87.0
	SS	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.0	4.0	4.0
	TS	17	17.0	17.0	21.0
	CS	44	44.0	44.0	65.0
	S	29	29.0	29.0	94.0
	SS	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	CS	38	38.0	38.0	39.0
	S	52	52.0	52.0	91.0
	SS	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	17	17.0	17.0	17.0
	S	56	56.0	56.0	73.0
	SS	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Correlations - x1

Correlations

		X1
X111	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X112	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X113	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X114	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X115	Pearson Correlation	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations - x2

Correlations

		X2
X121	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X122	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X123	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations - x3

Correlations

		X3
X131	Pearson Correlation	.397**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X132	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X133	Pearson Correlation	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X134	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations - x4

Correlations

		X4
X141	Pearson Correlation	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X142	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X143	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations - x5

Correlations

		X5
X151	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X152	Pearson Correlation	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations - y

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y2	Pearson Correlation	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y3	Pearson Correlation	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability x1

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X111	3.5600	.6864	100.0
2.	X112	3.6300	.8367	100.0
3.	X113	3.6300	.7338	100.0
4.	X114	3.5300	.7714	100.0
5.	X115	3.6700	.8047	100.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	18.0200	8.0602	2.8390	5

Item-total Statistics

Scale	Scale	Corrected	
Mean	Variance	Item-	Alpha
if Item	if Item	Total	if Item
Deleted	Deleted	Correlation	Deleted

X111	14.4600	5.9277	.4971	.7752
X112	14.3900	4.9474	.6482	.7264
X113	14.3900	5.5332	.5760	.7517
X114	14.4900	5.6464	.4961	.7767
X115	14.3500	5.0783	.6436	.7282

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 5

Alpha = .7921

Reliability x2

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X121	3.3100	.8841	100.0
2.	X122	3.9300	.7946	100.0
3.	X123	3.6100	.8750	100.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	10.8500	3.8864	1.9714	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X121	7.5400	2.0085	.4374	.6089

X122	6.9200	2.3572	.3679	.6872
X123	7.2400	1.6994	.6231	.3369

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 3

Alpha = .6591

Reliability x3

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X131	3.9500	.6416	100.0
2.	X132	4.0400	.7236	100.0
3.	X133	3.8000	.8409	100.0
4.	X134	3.7500	.9252	100.0

		Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
Statistics for					
	SCALE	15.5400	4.5337	2.1293	4

Item-total Statistics

Scale	Scale	Corrected	
Mean	Variance	Item-	Alpha
if Item	if Item	Total	if Item
Deleted	Deleted	Correlation	Deleted

X131	11.5900	3.8605	.1038	.6892
X132	11.5000	2.6970	.5525	.4017
X133	11.7400	2.3358	.5801	.3496
X134	11.7900	2.6726	.3322	.5783

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 4

Alpha = .5986

Reliability x4

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X141	4.1400	.7250	100.0
2.	X142	4.1100	.7233	100.0
3.	X143	3.6200	.8965	100.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11.8700	2.1142	1.4540	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X141	7.7300	1.6132	-.0134	.3551

X142	7.7600	1.0731	.3457	-.4774
X143	8.2500	1.2803	.0149	.3617

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 3

Alpha = .8581

Reliability x5

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X151	3.7400	.7052	100.0
2.	X152	3.7600	.8302	100.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	7.5000	1.7475	1.3219	2

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X151	3.7600	.6893	.4789	.
X152	3.7400	.4974	.4789	.

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 2

Alpha = .6418

Reliability y

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	15.5000	2.2852	100.0
2.	Y2	11.0300	1.7892	100.0
3.	Y3	10.9400	1.7742	100.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	37.4700	21.8476	4.6741	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	21.9700	9.7062	.4859	.6918

Y2	26.4400	12.1277	.5231	.6197
Y3	26.5300	11.5849	.5891	.5458

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 3

Alpha = .7055

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kondisi kerja, pengawasan, penghargaan, rekan kerja, pekerjaan ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: komitmen

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.631	.611	2.91369	1.655

- a. Predictors: (Constant), kondisi kerja, pengawasan, penghargaan, rekan kerja, pekerjaan
 b. Dependent Variable: komitmen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1364.886	5	272.977	32.154	.000^a
	Residual	798.024	94	8.490		
	Total	2162.910	99			

- a. Predictors: (Constant), kondisi kerja, pengawasan, penghargaan, rekan kerja, pekerjaan
 b. Dependent Variable: komitmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.256	2.815		1.867	.065		
	pekerjaan	.165	.134	.100	1.233	.221	.594	1.684
	penghargaan	.505	.191	.213	2.639	.010	.603	1.659
	pengawasan	.430	.164	.196	2.624	.010	.704	1.421
	rekan kerja	.585	.259	.182	2.256	.026	.603	1.657
	kondisi kerja	1.351	.274	.382	4.934	.000	.655	1.527

a. Dependent Variable: komitmen

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	pekerjaan	penghargaan	pengawasan	rekan kerja	kondisi kerja
1	1	5.933	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.022	16.469	.02	.11	.44	.04	.03	.12
	3	.019	17.804	.06	.05	.07	.15	.00	.59
	4	.012	22.600	.10	.55	.29	.02	.11	.17
	5	.009	25.882	.42	.15	.13	.72	.00	.00
	6	.006	30.806	.40	.14	.07	.07	.85	.12

a. Dependent Variable: komitmen

Residuals Statistics^a

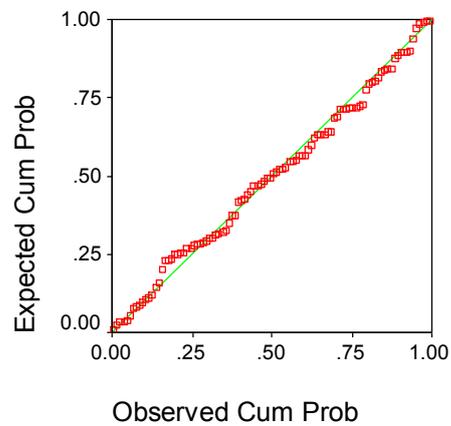
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.2356	44.3078	37.4700	3.71305	100
Residual	-6.9585	7.2134	.0000	2.83916	100
Std. Predicted Value	-3.295	1.842	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.388	2.476	.000	.974	100

a. Dependent Variable: komitmen

Charts - uji normalitas

Normal P-P Plot of Regress

Dependent Variable: komitr



NPar Tests - uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83916265
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.059
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.616
Asymp. Sig. (2-tailed)		.842

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nonparametric Correlations - uji heteroskedastisitas

Correlations

			ABS_RES
Spearman's rho	pekerjaan	Correlation Coefficient	.036
		Sig. (2-tailed)	.720
		N	100
	penghargaan	Correlation Coefficient	.083
		Sig. (2-tailed)	.413
		N	100
	pengawasan	Correlation Coefficient	.018
		Sig. (2-tailed)	.859
		N	100
	rekan kerja	Correlation Coefficient	-.078
		Sig. (2-tailed)	.441
		N	100
	kondisi kerja	Correlation Coefficient	.016
		Sig. (2-tailed)	.874
		N	100