

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
KOMITMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PESANTREN  
MODERN DATOK SULAIMAN PUTRA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**

**Oleh**

**UMRA**

18 0206 0075

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2023**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
KOMITMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PESANTREN  
MODERN DATOK SULAIMAN PUTRA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**

Oleh

**UMRA**

18 0206 0075

**Pembimbing:**

- 1. Dr. Firman, S.Pd., M.Pd.**
- 2. Dr. Ino Sulistiani, ST., MT.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2023**

**IAIN PALOPO**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Umra

NIM : 18 0206 0075

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Tenaga Kependidikan di PMDS Putra Palopo”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatal kan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 15 September 2022

Yang membuat pernyataan,



Umra

NIM 18 0206 0075

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Tenaga Kependidikan Di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo, yang ditulis oleh Umra Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0206 0075, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 17 Februari 2023 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 26 Maret 2023

### TIM PENGUJI

- |                                   |               |
|-----------------------------------|---------------|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.     | Ketua Sidang  |
| 2. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si.    | Penguji I     |
| 3. Dr. Hj. Salmilah, S.Kom., M.T. | Penguji II    |
| 4. Dr. Firman, S.Pd., M.Pd.       | Pembimbing I  |
| 5. Dr. Ino Sulistiani, S.T., M.T. | Pembimbing II |

()  
()  
()  
()  
()

### Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

  
  
Dr. Nurdin K, M.Pd.  
NIP. 19681231 199903 1 014

Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam

  
  
Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 19690615 2006604 2 004

## PRAKATA

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ،  
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلِيٍّ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, segala Puji dan syukur ke hadirat Allah Swt. Atas segala Rahmat dan Karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Tenaga Kependidikan di PMDS Putra Palopo”, dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan harapan. Shalawat dan salam atas junjungan Rasulullah saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag. Selaku Rektor IAIN Palopo beserta Wakil Rektor I, II, III, IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo sekaligus selaku Dosen Penasehat Akademik, beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Hj. Nursaeni,S.Ag., M.Pd. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo.
4. Sumardin Raupu S.Pd., M,Pd. Selaku sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.

5. Dr. Firman, M.Pd. Selaku pembimbing I dan Dr. Ino Sulistiani, ST.,MT. Selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si. Selaku penguji I dan Dr. Hj. Salmilah, S.Kom., M.T. Selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
7. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd. Selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Drs. K. H. Ruslin selaku Pembina Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo dan Bapak Kepala Sekolah MTs Satu Atap Datok Sulaiman di kota Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Badaru dan Ibunda Arni yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta kelima saudara(i) ku tersayang Fitri, Palan, Ardin, Dira dan Mira yang selama ini membantu dan mendoakanku.
11. Terkhusus teman-temanku tercinta Putri, Mitha Astari, Pira Kasmira, aswar dan Mariati serta semua teman-teman saya yang selalu membantu dan mensupport penulis selama proses penyusunan skripsi, terimakasih selalu ada.

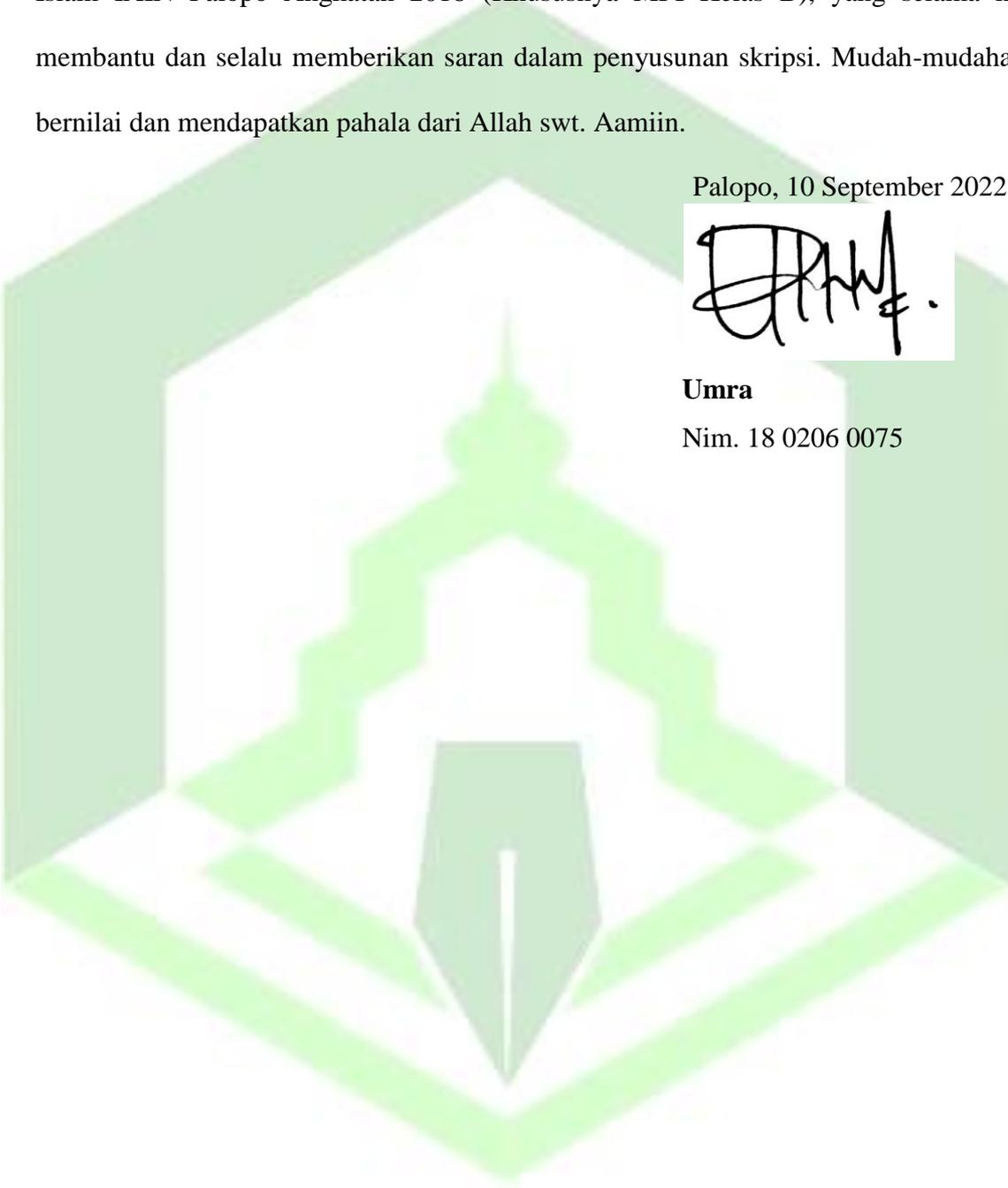
12. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo Angkatan 2018 (Khususnya MPI Kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi. Mudah-mudahan bernilai dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Aamiin.

Palopo, 10 September 2022



**Umra**

Nim. 18 0206 0075



**IAIN PALOPO**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fatḥah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fatḥah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fatḥah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauला*

## 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...   ا... ي	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : māta  
رَمَى : rāmā  
قِيلَ : qīla  
يَمُوتُ : yamūtu

#### 4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*  
الْمَدِينَةُ الْفَادِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*  
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

#### 5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*  
نَجِّنَا : *najjainā*  
الْحَقَّ : *al-haqq*  
نُعِمُّ : *nu'ima*  
عَدُّوْا : *'aduwwun*

Jika huruf *kasrah* ( ع ) ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* ( ع ), maka transliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)  
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (ال). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)  
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)  
الفَلْسَافَةُ : *al-falsafah*  
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*  
النَّوْعُ : *al-nau'*  
نَسِيئَةٌ : *syai'un*  
أَمْرٌ : *umirtu*

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata

tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*

*Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah*

#### 9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ دِينُ اللَّهِ

*dīnullāh billāh*

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi 'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

*Nasīr al-Dīn al-Tūsī*

*Nasr Hāmid Abū Zayd*

*Al-Tūfī*

*Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh :

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

## **B. Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
PRAKATA .....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN.....	viii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR AYAT .....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
ABSTRAK.....	xvix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	7
B. Landasan Teori .....	15
1. Kepuasan Kerja .....	15
2. Komitmen Tenaga Kependidikan .....	19
3. Tenaga Pendidik .....	24
C. Kerangka Pikir .....	28
D. Hipotesis Penelitian.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	30
C. Definisi Operasional .....	30
D. Populasi Dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Instrumen Penelitian .....	34
G. Teknik Analisa Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Hasil Penelitian .....	41
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	41
2. Hasil Analisis Statistik Inferensial .....	45
3. Hasil Uji Hipotesis .....	47
4. Hasil Uji Regresi Sederhana .....	48
5. Hasil Analisis Data Hipotetik Dan Data Empirik .....	49
B. Pembahasan.....	52
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>55</b>
A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	56

**DAFTAR PUSTAKA ..... 57**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN.....**



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR KUTIPAN AYAT

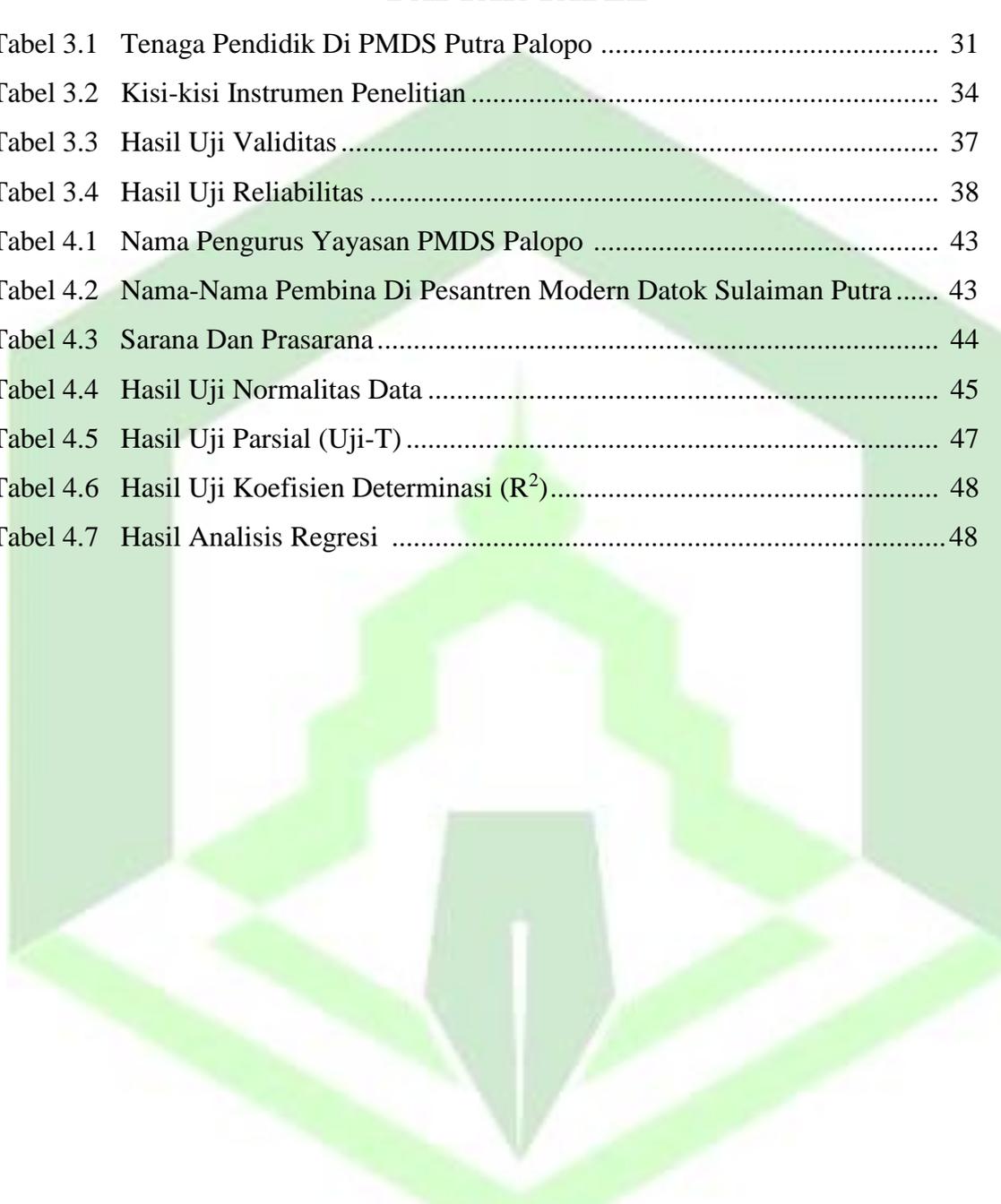
Kutipan Ayat 1 Q.S Al- Ma'idah/5: 8 .....	5
Kutipan Ayat 2 Q.S At-Taubah/9: 59 .....	16



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR TABEL

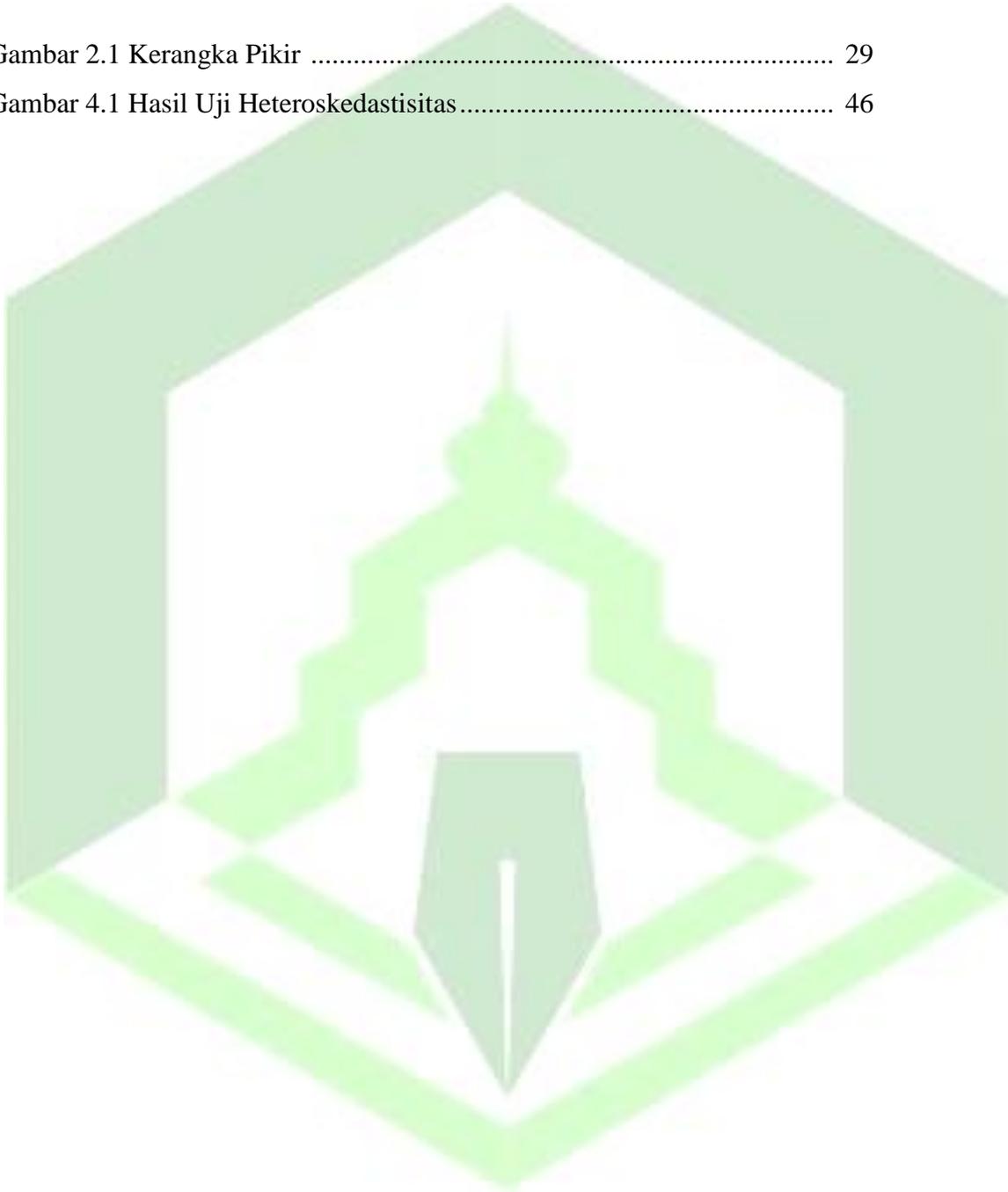
Tabel 3.1	Tenaga Pendidik Di PMDS Putra Palopo .....	31
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	34
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas .....	37
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	38
Tabel 4.1	Nama Pengurus Yayasan PMDS Palopo .....	43
Tabel 4.2	Nama-Nama Pembina Di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra .....	43
Tabel 4.3	Sarana Dan Prasarana .....	44
Tabel 4.4	Hasil Uji Normalitas Data .....	45
Tabel 4.5	Hasil Uji Parsial (Uji-T) .....	47
Tabel 4.6	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	48
Tabel 4.7	Hasil Analisis Regresi .....	48



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	46



**IAIN PALOPO**

## ABSTRAK

**Umra, 2022.** “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Tenaga Kependidikan di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Dr. Firman, SP.d., M.Pd. dan Dr. Ino Sulistiani, ST., MT.

Skripsi ini membahas tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen tenaga kependidikan di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo, menganalisis tingkat komitmen tenaga kependidikan di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo, dan menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen tenaga kependidikan di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh tenaga kependidik di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana dan untuk menguji tingkatan variabel menggunakan analisis data hipotetik dan data empirik. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 24.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja secara signifikan berhubungan atau mempengaruhi komitmen tenaga kependidikan dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $3,174 > 1,697$  dan tingkat kepuasan kerja dan komitmen tenaga kependidikan tergolong sangat tinggi dengan hasil tingkat perhitungan frekuensi dan presentasi kepuasan kerja 81,3% (26 orang), dan tingkat komitmen tenaga kependidikan juga tergolong sangat tinggi dengan hasil perhitungan dan presentasi terdapat 81,3% (26 orang). Sehingga dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen tenaga kependidikan di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Komitmen Tenaga Kependidikan

IAIN PALOPO

## ABSTRACT

**Umra, 2022.** *."The Relationship Between Job Satisfaction and the Commitment of Teaching Personnel at Datok Sulaiman Putra Palopo Modern Islamic Boarding School". Thesis for the Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teaching Science, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Dr. Firman, S.Pd., M.Pd. and Dr. Ino Sulistiani. ST., MT.*

*This thesis discusses the relationship between job satisfaction and the commitment of teaching staff at the Datok Sulaiman Putra Palopo Modern Islamic Boarding School. This study aims: to analyze the level of job satisfaction of teaching staff at Datok Sulaiman Putra Palopo Modern Islamic Boarding School, to analyze the level of commitment of teaching staff at Datok Sulaiman Putra Palopo Modern Islamic Boarding School, and to analyze the relationship between job satisfaction and commitment of teaching staff at Datok Sulaiman Putra Palopo Modern Islamic Boarding School.*

*This type of research is quantitative research with a population of all teaching staff at the Datok Sulaiman Putra Palopo Modern Islamic Boarding School. The data analysis technique used to test the hypothesis is simple regression analysis and to test the level of variables using hypothetical data analysis and empirical data. The analytical tool in this study uses SPSS version 24.*

*The results of the study revealed that the level of job satisfaction is significantly related to or influences the commitment of education personnel with a significant level that is smaller than 0.05, namely  $0.003 < 0.05$  and the tcount value is greater than ttable, namely  $3.174 > 1.697$  and the level of job satisfaction and commitment educational staff is classified as very high with the results of the calculation of the frequency and presentation of job satisfaction of 81.3% (26 people), and the level of commitment of education staff is also very high with the results of calculations and presentations of 81.3% (26 people). So it can be interpreted that the level of job satisfaction significantly influences the commitment of teaching staff at the Datok Sulaiman Putra Palopo Modern Islamic Boarding School.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Commitment of Education Personnel*

IAIN PALOPO

## خلاصة

العمرة 2022. "العلاقة بين الرضا الوظيفي والتزام المدرسين في مدرسة داتوك سليمان بوترا بالوبو الداخلية الإسلامية الحديثة". أطروحة لبرنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وعلوم التدريس ، معهد بالوبو الحكومي الإسلامي. تحت إشراف فيرمان وإينو سوليسنياني.

تناقش هذه الرسالة العلاقة بين الرضا الوظيفي والتزام أعضاء هيئة التدريس في مدرسة داتوك سليمان بوترا بالوبو الداخلية الإسلامية الحديثة. تهدف هذه الدراسة إلى: تحليل مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في مدرسة داتوك سليمان بوترا بالوبو الداخلية الإسلامية الحديثة ، لتحليل مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في مدرسة داتوك سليمان بوترا بالوبو الداخلية الإسلامية الحديثة ، وتحليل العلاقة بين الوظيفة. رضا والتزام أعضاء هيئة التدريس في مدرسة داتوك سليمان بوترا بالوبو الداخلية الإسلامية الحديثة.

هذا النوع من البحث عبارة عن بحث كمي مع مجموعة من جميع أعضاء هيئة التدريس في مدرسة داتوك سليمان بوترا بالوبو الداخلية الإسلامية الحديثة. تقنية تحليل البيانات المستخدمة لاختبار الفرضية هي تحليل انحدار بسيط واختبار مستوى المتغيرات باستخدام تحليل البيانات الافتراضية والبيانات التجريبية. تستخدم الأداة التحليلية في هذه الدراسة الإصدار 24 من SPSS.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي يرتبط أو يؤثر بشكل كبير على التزام الكادر التربوي بمستوى معنوي أقل من 0.05 أي  $0.003 < 0.05$  وقيمة العدد أكبر من  $t$  table أي  $3.174 < 1.697$  ويصنف مستوى الرضا الوظيفي والالتزام الكادر التعليمي على أنه مرتفع جداً مع نتائج حساب تكرار وعرض الرضا الوظيفي بنسبة 81.3% (26 شخصاً) ، كما أن مستوى التزام طاقم التعليم مرتفع جداً أيضاً. نتائج الحسابات والعروض التقديرية 81.3% (26 شخصاً). لذلك يمكن تفسير أن مستوى الرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على التزام أعضاء هيئة التدريس في مدرسة داتوك سليمان بوترا بالوبو الداخلية الإسلامية الحديثة.

الكلمات الدالة: الرضا الوظيفي ، التزام العاملين في مجال التعليم

IAIN PALOPO

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan memengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Hal ini juga memengaruhi produktivitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Pendidikan juga menjadikan sumber daya manusia lebih cepat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Tenaga kependidikan merupakan salah satu aset yang penting dan berharga untuk lembaga pendidikan.<sup>1</sup>

Menurut Ruqaiyah, manajemen tenaga kependidikan merupakan suatu kegiatan untuk mengelolah pendidikan yang bersifat pribadi dalam mengerjakan tugas-tugas yang sesuai dengan fungsi tugasnya sehingga berjalan dengan efektif.<sup>2</sup>

Kedudukan tenaga kependidikan di tingkat satuan pendidikan sangat penting. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pada Bab XI Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 39 Ayat 1 menyatakan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, ( Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), h. 21

<sup>2</sup> Aliyyah, R. R, *Pengelolaan Pendidikan dan Tenaga Pendidikan*. (Jakarta: Polimedia Publisng 2018), h.

<sup>3</sup> Departemen Pendidikan Nasional, “*Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*” (Jakarta: Depdiknas, 2003), h. 15

Komitmen merupakan suatu proses dimana tujuan organisasi dan individu menjadi terintegrasi atau kongruen sehingga mengikat identitas seorang karyawan, serta keinginan untuk berprestasi lebih baik dalam organisasi kerja. Suharsaputra mengatakan komitmen organisasi sebagai bentuk dari kerelaan seseorang, dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasi sekolah yang digambarkan oleh besarnya meliputi tenaga, waktu, pikiran atau semangat belajar berkelanjutan untuk mencapai visi bersama.<sup>4</sup>

Locke menyebut bahwa kepuasan kerja adalah situasi dimana terdapat perasaan perasaan senang ataupun emosi yang positif seseorang terhadap pekerjaan ataupun pengalaman kerjanya. Sedangkan dikatakan oleh Robbins ketika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan menunjukkan sikap yang baik dalam artian memiliki reaksi yang positif terhadap pekerjaannya, dan berlaku pula sebaliknya ketika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dalam artian tidak puas, maka ia akan menunjukkan reaksi yang negative terhadap pekerjaannya.<sup>5</sup>

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana ada persimpangan antara batasan layanan karyawan dan tingkat kompensasi (baik finansial maupun non-finansial). Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaan mereka, tempat kerja mereka, hubungan mereka dengan rekan kerja, dan kreativitas. Kepuasan kerja terkait erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, karena kepuasan kerja seseorang yang lebih tinggi tercermin dalam sikap kerja yang positif. Bukan berarti apa yang dilakukan guru saat ini

---

<sup>4</sup> Heni Kristiana Masahe, "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Di SMA Negeri 1 Halmahera Utara," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* Vol.7 No 8, (Desember 2021): h.640

<sup>5</sup> Diny Atriska, Emily Adriki, Melisa, Natasya, "Efek Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan," *Jurnal Ilmiah Psikologi* Vol.9 No 4, (Desember 2021), h. 813

ke arah yang negatif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan sikap kerja yang negatif. Sikap kerja positif dan negatif seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang biasanya diukur dari gaji, tetapi ini bukan satu-satunya faktor, ada faktor lain, seperti suasana kerja, hubungan atasan dan bawahan atau rekan kerja, pengembangan karir, dasar kerja, dll. Minat dan kemampuan, fasilitas ada dan diberikan.

Setelah melakukan observasi awal di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo bahwa, tenaga kependidikan telah menunjukkan komitmen yang baik. Namun demikian ada beberapa tenaga kependidikan yang sepertinya menunjukkan komitmen organisasi yang rendah terhadap sekolah. Kinerja guru di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo dapat dikatakan baik, namun masih ada beberapa sebagian guru yang kinerjanya kurang, seperti belum menguasai karakteristik setiap peserta didik, kurangnya komunikasi dengan peserta didik serta kurangnya penguasaan materi pembelajaran. Hal ini mungkin karena kurangnya kepuasan kerja terhadap tenaga kependidikan.

Kepuasan Kerja di PMDS Putra Palopo merupakan perkara penting bagi sebuah sekolah dan satu perkara yang boleh meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan melaksanakan penilaian prestasi yang bersesuaian dengan tugas guru. Penyertaan guru dalam membuat keputusan adalah salah satu komitmen terpenting dalam peranan guru sekolah. Penglibatan guru juga dikaitkan dengan sikap "konservatisme" (guru tidak suka pembaharuan) yang masih berkembang, sikap "individualistik" (situasi dan kaedah bekerja tetap sama) dalam kalangan guru. Sikap ini membuat sebagian guru enggan bekerja sama dengan panggilan dan pengaturan yang memerlukan keputusan. Guru

yang memiliki kesempatan untuk mempengaruhi keputusan juga lebih termotivasi, sehingga mereka lebih berkomitmen pada peran dan tanggung jawabnya di sekolah.

Menurut Trisnaningsih, kepuasan kerja merupakan indikator awal komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mencakup empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan yang menantang, penerapan sistem penghargaan yang adil, kondisi kerja yang mendukung, dan sikap rekan kerja.<sup>6</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empiris tentang seberapa baik kepuasan kerja terkait dengan tingkat komitmen kerja di lingkungan pendidik. Dari hasil penelitian ini, diharapkan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja dan komitmen tenaga kependidikan dapat digali sebagai bahan alternatif pembuatan rekomendasi kebijakan kepada pimpinan perguruan tinggi, pendidikan dan kelompok sosial.<sup>7</sup>

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja, namun landasan teori dari penelitian yang akan penulis lakukan adalah teori keadilan (*equity theory*). Teori tersebut menyatakan bahwa seorang pekerja atau karyawan dapat merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada tidaknya keadilan dalam suatu situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dari teori keadilan adalah input, hasil, perbandingan manusia, keadilan dan ketidakadilan. Bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, input merupakan faktor yang berharga, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, usaha, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan

---

<sup>6</sup> Yolanda Arista Putri, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Pada Guru Perempuan*, (Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta 2017.), h.4

<sup>7</sup> Mohammad Abdul Mukhyi, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok*”, *Proceeding PESAT* (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil), Vol 2, (Gunadarma, 2007) , h. 23

pekerjaan. Hasilnya adalah sesuatu yang karyawan anggap berharga dari pekerjaan itu, seperti upah/gaji, tunjangan, simbol status, penghargaan dan peluang untuk pertumbuhan atau aktualisasi diri. Dan orang perbandingan dapat berupa perusahaan yang sama, di tempat lain, atau seseorang yang pernah bersama Anda di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan membandingkan rasio input-outputnya dengan rasio input-output orang lain. Jika perbandingan tidak seimbang tetapi menguntungkan, hal itu dapat menyebabkan kepuasan kerja, atau mungkin tidak. Tetapi apabila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan, sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Maa'idah ayat 8.<sup>8</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya :

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.<sup>9</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Tenaga Kependidikan Di PMDS Putra Palopo”**.

## B. Rumusan Masalah

<sup>8</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, Jakarta, Ed. III, Cet. VI, 2013, h. 502

<sup>9</sup> Al-Qur'an Surat Al Maa'idah, ayat 8, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Terjemah/Penafsir Al-Qur'an, Depag RI, Bandung, 2006, h. 159

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu

1. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo?
2. Bagaimanakah tingkat komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo?
3. Bagaimanakah hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo
2. Untuk menganalisis tingkat komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo
3. Untuk menganalisis hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat teoritis

Hasil dari kajian penelitian ini diharap bisa digunakan sebagai acuan dalam menambah pemahaman dan menciptakan informasi di bidang manajemen pendidikan Islam.

2. Manfaat praktis

**IAIN PALOPO**

Hasil dari kajian penelitian ini diharap bisa menarik keinginan pembaca untuk penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo serta penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya.



**IAIN PALOPO**

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan sebagai upaya mempelajari tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang lain. Manfaat penelitian sebagai bahan perbandingan dan acuan. Sebelum peneliti mengadakan penelitian, ada beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan antara lain :

Nurul Zakiah, dkk. Dengan judul penelitian “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta” Hasil penelitiannya diperoleh bahwa prevalensi Prevalensi komitmen organisasi tinggi sebanyak 58 perawat (55,8%), 52 perawat (50%) dengan kepuasan kerja tinggi, dan sebanyak 36 (69,2%) perawat dengan kepuasan kerja tinggi memiliki komitmen organisasi tinggi dan Kepuasan kerja dengan komitmen organisasi ( $p$  value = 0,010), nilai PR = 1,875 dan 95% CI = 1,173-2,998. Perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi.<sup>1</sup> Kesamaan antara penelitian da peneliti adalah keduanya menggunakan kepuasan kerja dan komitmen sebagai varibel x dan y. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada teknik penentuan sampelnya, penelitian Nurul menggunakan teknik proporsional sampling dan peneliti menggunakan teknik sampling jenuh.

---

<sup>1</sup>Nurul Zakiah, dkk. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta, *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, Vol 16. No 1 (2020). <https://doi.org/10.24853/jkk.16.1.55-67>.

Nova Hazna Afriani dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitiannya diperoleh bahwa Hubungan antar variabel bersifat searah, artinya setiap kenaikan atau Penurunan satu variabel akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan variabel lainnya. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja dan engagement guru PAUD di Kabupaten sintang maka kinerja guru juga akan meningkat.<sup>2</sup> Persamaan penelitian ini yakni sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X). Sedangkan perbedaan penelitiannya terletak pada teknik analisis datanya, penelitian Nova menggunakan analisis regresi berganda dan peneliti menggunakan analisis regresi sederhana.

Ade Irma dengan judul penelitian “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan *Outsourcing* di PT Telkom Regional 1 Sumatera”. Hasil penelitiannya diperoleh koefisien Koefisien korelasi  $r_{xy}$  0,759,  $p = 0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis peneliti tentang hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat diterima. Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Kepuasan kerja memberikan kontribusi efektif 54,6% terhadap komitmen organisasi dan 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>3</sup> Persamaan penelitian dengan peneliti adalah keduanya menggunakan kepuasan kerja dan komitmen sebagai variabel x dan y. Sedangkan perbedaan penelitiannya terletak pada objek yang diteliti, penelitian Ade Irma melakukan penelitian pada karyawan *outsourcing* di PT

---

<sup>2</sup>Nova Hazna Afriani, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Artikel Penelitian Universitas Tanjungpura Pontianak*, (2020).

<sup>3</sup>Ade Irma, Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan outsourcing di PT Telkom Regional 1 Sumatera, *Skripsi Universitas Medan Area*, (2019). <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11379>

*Telkom Regional 1 Sumatera* dan peneliti ingin melakukan penelitian pada tenaga pendidik PMDS Putra Palopo.

Dewi Khuriyah dengan judul penelitian “Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi pada Tenaga Kependidikan PNS dan Non PNS di Rektorat Universitas Brawijaya)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbagi atas kepuasan atas gaji, kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, kepuasan atas pengawasan kerja, kepuasan atas rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan Rektorat Universitas Brawijaya, sedangkan kepuasan atas promosi dan kepuasan atas lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan Rektorat Universitas Brawijaya.<sup>4</sup> Persamaan penelitian dengan peneliti adalah keduanya menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel x atau variabel bebas. Sedangkan perbedaan penelitiannya terletak pada variabel terikatnya, penelitian Nova menggunakan kinerja pegawai tenaga kependidikan dan peneliti menggunakan komitmen tenaga kependidikan sebagai variabel terikat (Y).

Samriani dengan judul Penelitian “Pengaruh Antara Motivasi Berprestasi Guru Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru termasuk dalam kategori sangat baik dengan presentase 67%. Sedangkan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman termasuk dalam kategori sangat baik dengan presentase 78%. Selain itu, diperoleh T hitung  $4,519 > T$  tabel 1,745 sehingga

---

<sup>4</sup>Dewi Khuriyah, Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi pada Tenaga Kependidikan PNS dan Non PNS di Rektorat Universitas Brawijaya), *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, (2019). <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2019.005.03.6>

dapat disimpulkan X berpengaruh terhadap Y dengan  $R^2$  (R square) sebesar 0,77,2 atau 77,2% pengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Madsarah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Persamaan dari penelitian ini yakni sama-sama menggunakan analisis regresi sederhana. Sedangkan perbedaan penelitiannya terletak pada variabel terikatnya, penelitian menggunakan kinerja guru tenaga kependidikan dan peneliti menggunakan komitmen tenaga kependidikan sebagai variabel terikat (Y).

Desi Ratnasari “Dampak Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Mts Satu Atap Datok Sulaiaman Kota Palopo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiaman Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 72,2% sedangkan Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan presentase 12,8%. Selain itu diperoleh Thitung sebesar 2,324 > Ttabel sebesar 1,995 atau 2,324 > 1,995 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak (X) terhadap (Y). R (R Square) sebesar 0,772 atau 72% pengaruh positif terhadap Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo. Persamaan dari penelitian ini yakni sama-sama menggunakan analisis regresi sederhana dan teknik penentuan sampelnya sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan perbedaan penelitiannya terletak pada variabel terikatnya, penelitian menggunakan kinerja guru dan peneliti menggunakan komitmen tenaga kependidikan sebagai variabel terikat (Y).

Diny Atrizka, dkk “ Efek Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji korelasi *Pearson Product* dimana koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,471 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Oleh karena itu, variabel dependen dan variabel independen yang diuji dinyatakan memiliki korelasi yang positif. Dari hasil tersebut, maka hipotesis diterima yaitu “Adanya hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Leomas Anugerah Bersaudara”. Maka dari itu, semakin meningkat tingkat kepuasan kerja individu maka semakin meningkat pula komitmen organisasi yang dimilikinya begitu pula sebaliknya semakin menurun tingkat kepuasan kerja maka akan semakin menurun pula komitmen organisasi yang dimiliki individu tersebut. Selain dari itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa efek dari kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 22,2%. Selebihnya lagi, yaitu sebesar 77,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan dari penelitian ini yaitu teknik penentuan sampelnya sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti, penelitian melakukan penelitian pada karyawan PT. Leomas Anugerah Bersaudara dan peneliti ingin melakukan penelitian pada tenaga pendidik PMDS Putra Palopo.

Yolanda Arista Budi, dengan judul penelitian “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen pada Guru Perempuan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen, serta kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap komitmen pada guru perempuan sebanyak 40%.<sup>5</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen. Sedangkan

---

<sup>5</sup> Yolanda Arista Budi, Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen pada Guru Perempuan Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen pada Guru Perempuan, *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, (2017).

perbedaan penelitiannya yaitu penelitian Yolanda meneliti khusus pada tenaga pendidik perempuan sedangkan peneliti menggunakan populasi keseluruhan tenaga pendidik di PMDS Putra Palopo.

Heni Kristiana, dengan judul penelitian “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru di SMA Negeri 1 Halmahera Utara”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi SMAN 1 Halmahera Utara. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan diikuti oleh peningkatan pada komitmen organisasi.<sup>6</sup> Persamaan penelitiannya yaitu sama-sama memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen. Sedangkan perbedaan penelitiannya terletak pada objek yang diteliti, penelitian Heni melakukan penelitian pada guru di SMA Negeri 1 Halmahera Utara dan peneliti melakukan penelitian pada tenaga pendidik di PMDS Putra Palopo.

Kalaudia Maranata Simanjuntak, dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di Smp Negeri 2 Sibolga”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sibolga.<sup>7</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X). Sedangkan perbedaan penelitiannya terletak pada teknik

---

<sup>6</sup> Heni Kristiana Masahe, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru di SMA Negeri 1 Halmahera Utara, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Vol. 7, No.8, Desember 2021*. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP>

<sup>7</sup> Kalaudia Maranata Simanjuntak, Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di Smp Negeri 2 Sibolga, *Tesis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, (2022)*.

analisis datanya, penelitian Kalau dia menggunakan analisis regresi berganda dan peneliti menggunakan analisis regresi sederhana.

Nur Annisa Ramadhani, Riza Noviana Khoirunnisa, dengan judul penelitian Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Polisi Wanita, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil analisis antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,493 ( $r = 0,493$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $p = 0,000$ ), yang artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi nilai kepuasan kerjanya maka semakin meningkat pula tingkat komitmen organisasinya.<sup>8</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen. Sedangkan perbedaan penelitiannya yaitu penelitian Yolanda meneliti khusus pada organisasi polisi wanita sedangkan peneliti menggunakan populasi keseluruhan tenaga pendidik di PMDS Putra Palopo.

Tantik Dahlia dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB pada tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Hasil ini diperkuat dengan persentase jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepribadian dengan masing-masing sebesar 94,5%, 86,1, dan 94,2% berada pada kategori tinggi, artinya kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepribadian tenaga

---

<sup>8</sup> Nur Annisa Ramadhani, Riza Noviana Khoirunnisa, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi pada Polisi Wanita, *Jurnal Psikologi Vol. 05, No. 02 2018*.

kependidikan FEB UNEJ sudah baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).<sup>9</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitiannya terletak pada teknik analisis datanya, penelitian Kalau dia menggunakan analisis regresi berganda dan peneliti menggunakan analisis regresi sederhana.

Deden Deny Sunarto, dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Swasta Maarif Cilageni Kagungora Kabupaten Garut. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data dengan uji regresi sederhana, sedangkan perbedaannya terletak pada teknik pengambilan sampel yakni penelitian ini menggunakan total sampling sedangkanpeneliti menggunakan simple random sampling.

Asti Yuliarni dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Pada MIN 2 Sinjai. Hasil Penelitiannya menunjukkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai. Persamaan penelitiannya adalah sama-sama memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada jumlah variabel bebas yaitu penelitian ini

---

<sup>9</sup> Tantik Dahlia, Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember. *Skripsi*, 2017

menggunakan dua variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) sedangkan peneliti menggunakan satu variabel bebas yakni kepuasan kerja.

Zulfikar dengan judul penelitian Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka terjadi peningkatan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, sedangkan perbedaannya terletak pada teknik pengambilan sampel karena penelitiannya menggunakan teknik non probability sampling sedangkan peneliti menggunakan simple random sampling.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge, mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Sedangkan menurut Ivan cevich, kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai tingkat kesesuaian antar individu dan organisasi. Sejalan dengan pendapat Moorhead dan Griffin yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka.<sup>10</sup>

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan

---

<sup>10</sup>Tantik Dahlia, Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Skripsi (Universitas Jember,2017)

kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap yang mereka tunjukkan terhadap pekerjaan dan tantangan dalam berbagai kondisi kerja. Untuk mengetahui keadaan emosional seseorang memang tidak dapat kita lihat secara langsung akan tetapi hanya akan mampu untuk kita rasakan, maka dari itu puas atau tidaknya seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana dia dalam berperilaku, mengerjakan pekerjaan dan pola pikir orang tersebut dalam menyelesaikan masalah.<sup>11</sup>

Berikut penjelasan ayat Al-Quran yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja.

Q.S - Taubah ayat 59

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

**Terjemahnya:**

Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah.”

Padahal, sekiranya mereka benar-benar rida atau menerimanya dengan puas dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami sebagai sandaran hidup kami, sebab Allah pasti akan memberikan kepada kami sebagian dari karuniaNya dan juga Rasul-Nya dengan memberi bagian kepada kami, baik dari zakat maupun ganimah, dan sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah,” maka alangkah baik dan indahnya seandainya mereka bersikap seperti itu. Namun, kenyataannya mereka tidak melakukan demikian.<sup>12</sup>

<sup>11</sup>Dharma Surya, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2013), h. 20. <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/3226>

<sup>12</sup> Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 59 Al-Qur'an dan Terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Terjemah/Penafsir Al-Qur'an, Depag RI, Bandung, 2006, h. 160

## b. Teori Kepuasan Kerja

Ada 3 teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai, Salim Basalamah & Natsir Muhammad yang dikenal, yaitu : <sup>13</sup>

### 1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila diperoleh melebihi dari yang diinginkan, orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat ketidaksesuaian. Akan tetapi, hal ini merupakan ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

### 2) Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*).

Teori kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan kerja, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi). Karena faktor-faktor ini bersifat mencegah reaksi negatif maka disebut sebagai *hygiene (maintenance) factors*. Kepuasan kerja yang didatangkan dari sekumpulan faktor-faktor yang berhubungan pekerjaannya atau hasil secara langsung dari pekerjaannya (peluang promosi, pengakuan, tanggung jawab, prestasi) disebut sebagai *motivators*, karena merupakan level tertinggi dari kepuasan kerja.

### 3) Teori Nilai (*Value Theory*).

---

<sup>13</sup> Veithzal Rivai, Salim Basalamah & Natsir Muhammad, dalam buku (Islamic Human Capital Management ,2009) , h. 712

Teori kepuasan kerja yang menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas, jika memperoleh hasil yang sedikit maka ia akan lebih sedikit puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasannya adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.<sup>14</sup>

c. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik atau psikologis
- 3) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 4) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 5) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 6) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.

d. Indikator Kepuasan Kerja

---

<sup>14</sup>Ade Irma, Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan outsourcing di PT Telkom Regional 1 Sumatera, *Skripsi Universitas Medan Area*, (2019). h. 36-37. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11379>.

Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yakni:<sup>15</sup>

1) Faktor psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor sosial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4) Faktor financial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

## **2. Komitmen Tenaga Kependidikan**

### **a. Pengertian komitmen tenaga kependidikan**

Tenaga kependidikan merupakan suatu aktivitas yang dapat mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya sehingga dapat berjalan

---

<sup>15</sup>Donni Juni Priansa. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. (Bandung: Alfabeta, 2018).

dengan baik. Tenaga kependidikan dapat juga diartikan sebagai suatu aktifitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mengarahkan orang dalam mencapai suatu tujuan pendidikan.<sup>16</sup>

Tenaga kependidikan berbeda dengan tenaga personal (tenaga lembaga pendidikan). Lembaga pendidikan adalah suatu organisasi yang melaksanakan pendidikan dan pengelola penyelaksanaan pendidikan. Orang-orang yang berada didalam suatu lembaga pendidikan disebut dengan tenaga pendidik. Sedangkan tenaga kependidikan yaitu orang-orang yang bergerak didalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan) dan melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan pendidikan (mikro dan makro).<sup>17</sup>

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti, mengemukakan bahwa komitmen merujuk pada kesungguhan seorang personel untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh, memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya tersebut dan menggunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil sebagaimana dibebankan oleh organisasi terhadap diri personel tersebut.<sup>18</sup> Sedangkan menurut Mulyasa, mengemukakan bahwa komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh-sungguh dalam keadaan yang bagaimana pun. Sehingga dengan seseorang memiliki

---

<sup>16</sup>Rugayah, dan Atiek Sismiati, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 9

<sup>17</sup>Hartati Sukirman, *Manajemen Tenaga Pendidikan* (Yogyakarta: FIP UNY, 2000). h. 8

<sup>18</sup>Purwanto & Sulistyastuti, *Implementasi kebijakan publik*. (Yogyakarta: Gava Media, 2015).

komitmen maka seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengemban tugas dan fungsinya.<sup>19</sup>

Menurut Steers dan Porter menyatakan suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya menurut Newstrom mengemukakan bahwa komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu: (1) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi; dan (3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.<sup>20</sup>

Komitmen sering kali menjadi isu yang sangat penting terutama di dalam dunia kerja seperti seorang guru. Di mana ketika sekolah mengadakan perekrutan guru sudah terdapat beberapa sekolah yang memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk menjadi seorang guru. Meskipun hal ini sudah sangat umum dilakukan namun tidak jarang sekolah maupun guru masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga pendidikan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Dari beberapa definisi diatas peneliti menyimpulkan komitmen adalah kerelaan individu yang tinggi dalam suatu pekerjaan, kesediaan untuk berusaha agar tetap bertahan terhadap organisasi di tempat individu bekerja, memiliki tujuan dan memihak pada pekerjaannya, individu mampu untuk memahami diri yang berhubungan dengan

---

<sup>19</sup>Mulyasa, E. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011).

<sup>20</sup>Sopiah. *Perilaku organisasional*. (Yogyakarta : Andi, 2008).

pekerjaan, keterlibatan individu yang afektif dengan perasaan yang melekat pada organisasi.

b. Ciri-ciri komitmen organisasi (tenaga kependidikan)

Menurut Goleman menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:<sup>21</sup>

- 1) Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
- 2) Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- 3) Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”.
- 4) Memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.
- 5) Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.
- 6) Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin.
- 7) Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.
- 8) Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

c. Faktor yang mempengaruhi komitmen tenaga kependidikan

Menurut McShane dan Glinow, komitmen juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu:

- 1) Keadilan dan kepuasan kerja.

IAIN PALOPO

---

<sup>21</sup>Wijaya, Candra & Rifa'i, Muhammad. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Medan: Perdana Publishing, 2016).

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi pegawai sulit untuk dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagai keuntungan yang diperoleh organisasi, tidak hanya untuk pimpinan dan manajer tingkat atas, namun juga pegawai dalam level yang lebih teknis dan operasional.

## 2) Keterlibatan pegawai.

Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut maka pegawai mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai pegawainya.

## 3) Kepercayaan pegawai.

Kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap organisasi. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, maka diantara kedua belah pihak harus saling mempercayai. Kepercayaan penting bagi komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

Adapun faktor komitmen yang juga dikemukakan oleh Steers dan Porter yaitu:

- 1) Faktor personal, meliputi tuntutan pekerjaan dan faktor pilihan pekerjaan. Maksud dari faktor personal adalah apakah seorang karyawan mampu melaksanakan tuntutan

pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Karyawan yang mampu melaksanakan tuntutan pekerjaannya maka komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut akan terbentuk.

- 2) Faktor organisasi, meliputi pengalaman kerja awal di organisasi, pengawasan dari organisasi dan tujuan organisasi. Maksud dari pengalaman awal kerja di organisasi yaitu bagaimana pengalaman karyawan ketika awal bekerja/masuk dengan organisasi tersebut apakah menyenangkan atau malah sebaliknya. Pengalaman kerja awal di organisasi, pengawasan dari organisasi dan tujuan organisasi nantinya akan membentuk atau memunculkan suatu tanggung jawab karyawan dan pada akhirnya memunculkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
- 3) Faktor dari luar organisasi, yaitu faktor yang bukan berasal dari organisasi. Misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain diluar organisasi. Jika ada peluang alternatif pekerjaan lain dan pekerjaan tersebut lebih baik dari peluang yang sekarang, maka karyawan akan memilih alternatif pekerjaan lain yang lebih baik dan meninggalkan pekerjaan yang lama.

#### d. Aspek-Aspek Komitmen Tenaga Kependidikan

Komitmen tenaga kependidikan dapat diukur dengan beberapa aspek yakni:<sup>22</sup>

- 1) Komitmen afektif adalah berkaitan dengan kongruensi antara nilai dan tujuan pribadi pegawai dengan nilai dan tujuan organisasi (sekolah). Hal ini berarti, semakin sekolah mampu menimbulkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan pribadi pada pegawai.

**IAIN PALOPO**

---

<sup>22</sup>Yolanda Arista Budi, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Pada Guru Perempuan. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, (2017). h. 5

- 2) Komitmen continuance (berkesinambungan) yaitu berkaitan dengan pertimbangan rasional dalam diri pegawai mengenai untung ruginya mereka bertahan dalam organisasi (sekolah).
- 3) Komitmen normatif yaitu berkaitan dengan “apa yang dianggap benar” dan “apa yang seharusnya dilakukan” oleh pegawai-pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi.

### **3. Tenaga pendidik**

#### **a. Pengertian Tenaga Pendidik**

Menurut al-Azis, pendidik adalah orang yang bertanggungjawab dalam menginternalisasikan nilai-nilai religius dan berupaya menciptakan individu yang memiliki pola pikir ilmiah dan pribadi yang sempurna.<sup>23</sup> Berangkat dari uraian di atas maka tanggung jawab pendidik adalah mendidik individu supaya beriman kepada Allah Swt, dan melaksanakan syariatnya, mendidik diri supaya beramal shaleh, mendidik masyarakat untuk saling menasehati dalam melakukan kebenaran. Tanggung jawab itu bukan hanya sebatas tanggung jawab moral seorang pendidik terhadap anak didiknya, akan tetapi lebih jauh dari itu, yaitu mempertanggungjawabkannya kepada Allah Swt. Guru adalah pendidik, yang memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

#### **b. Persyaratan Tenaga Pendidik**

---

<sup>23</sup> Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2002), h.88.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Adapun syarat-syarat menjadi guru itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok.<sup>24</sup>

1) Persyaratan administrasi.

Syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi: soal kewarganegaraan (warga Negara Indonesia), berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Di samping itu masih banyak syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

2) Persyaratan teknis.

Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat formal, yakni harus berijazah pendidikan guru. Hal ini mempunyai konotasi bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran.

3) Persyaratan Psikis.

Yang berkaitan dengan kelompok persyaratan psikis, antara lain: sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian.

4) Persyaratan Fisik.

Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit

---

<sup>24</sup> Sardiman A.M., *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h.126.

yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan, termasuk bagaimana berpakaian. Sebab bagaimanapun juga guru akan selalu dilihat/diamati bahkan dinilai oleh para siswa.

### c. Kode Etik Tenaga Pendidik

Kode etik guru dapat diartikan sebagai aturan tata susila keguruan yang berkaitan dengan baik dan tidak baik menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku seperti kesopanan, sopan santun dan keadaban. Sedangkan maksud dan tujuan diadakannya kode etik ialah untuk menjamin agar tugas pekerjaan keprofesian itu terwujud sebagaimana mestinya dan kepentingan semua pihak terlindungi sebagaimana layaknya. Dengan adanya kode etik guru dapat dijadikan pedoman agar terhindar dari segala bentuk penyimpangan. Adapun rumusan kode etik yang merupakan kerangka pedoman guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya itu sesuai dengan hasil Kongres PGRI XIII, yang terdiri dari sembilan item berikut ini:

- 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
- 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.

- 6) Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial.
- 7) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian. Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.<sup>25</sup>

d. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik dan kependidikan

Berdasarkan Undang-undang no. 20 Tahun 2003 Pasal 39: (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa: kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga professional bertujuan untuk melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara professional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik dari pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat

---

<sup>25</sup> Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010), h.52.

jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah deskripsi konseptual tentang hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Bagaimana elemen-elemen penelitian terkait satu sama lain.<sup>26</sup> Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu variabel bebas (kepuasan kerja) dan variabel terikat (komitmen tenaga kependidikan). Variabel kepuasan kerja dengan menggunakan indikator yang dikatakan variabel X. Sedangkan komitmen tenaga kependidikan di beri label dengan indeks sebagai variabel Y.

Kerangka penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan  
Komitmen Tenaga Kependidikan

<sup>26</sup> Feni Dewi, *Contoh Kerangka Berfikir Ilmiah Dan Langkah-Langkah Mmenyusun Kerangka Berfikir*, (2017), di akses dari <https://www.Karyatulisaku.com/2017/12/contoh-kerangka-berfikir-ilmiah.html>, pada tanggal 19/05/2019 pukul 10.003.



**Gambar 2.1.** Bagan Kerangka Pikir

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian ialah asumsi sementara dari kemungkinan salah ataupun benar, yang dilihat dari rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, maupun landasan teori yang masih perlu pengujian agar dapat dibuktikan kebenarannya:

1.  $H_0$  : Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo

$H_1$  : Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk penelitian yang menggunakan populasi dan sampel tertentu, penelitian menggunakan instrument, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.<sup>1</sup> Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengukur pengaruh variabel-variabel penelitian.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PMDS Putra Palopo yang terletak di Kel. Balandai, Kec. Bara, Kota Palopo Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Juli-September 2022. Alasan memilih lokasi penelitian tersebut karena sebelumnya saya pernah melakukan pra penelitian terdahulu yang akhirnya saya menentukan bahwa lokasi tersebut memiliki karakteristik dan permasalahan yang ingin saya teliti. Selain itu juga, lokasi tersebut tempat saya magang sebelumnya.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah batasan masalah secara operasional dengan menegaskan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka pe nulis perlu untuk mencantumkan definisi operasional dalam skripsi.

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, ( Bandung, 2013), h. 35-36.

1. Kepuasan kerja adalah Suatu reaksi emosional, keinginan dan dorongan seseorang untuk menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan cara penyesuaian diri terhadap situasi kerja, termasuk gaji dan kondisi sosial. Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yakni: a) Faktor Psikologi merupakan factor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan, b) Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya, c) Faktor Fisik merupakan factor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan sebagainya, d) Faktor Finansial merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2. Komitmen tenaga kependidikan adalah Kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan sekolah. Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen tenaga kependidikan yakni: a) komitmen efektif, b) komitmen berkesinambungan, c) komitmen normatif.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>2</sup> Populasi pada penelitian ini adalah tenaga pendidik PMDS Putra Palopo sebanyak 32 orang.

**Tabel 3.2** Nama-Nama Tenaga Kependidikan di PMDS Putra Palopo

No	Nama	Tempat Sekolah	Jabatan
1	Sitti Muliana, S.Pd.	MTs Satap Datok Sulaiman	Wakamad Kesiswaan
2	Nur Asila, S.Kom.I	MTs Satap Datok Sulaiman	Kepala Tata Usaha
4	Enhana Tarbiatunnisa, S.Pd.	MTs Satap Datok Sulaiman	Staf Tata Usaha
5	Heriyanti, S.Pd.I.	MTs Satap Datok Sulaiman	Pustakawan
6	Santi R, S.Pd., M.Pd.	MTs Satap Datok Sulaiman	Wakamad Kurikulum
7	Sudarwin Tuo, S.Kom.I	MTs Satap Datok Sulaiman	Kepala Sekolah Dan Guru
8	Zulfiani M, S.An.	SMA Datok Sulaiman	Kapala TU
9	Asmawati	SMA Datok Sulaiman	Staf Tata Usaha
10	Arfin Unly, S.Pd.	SMA Datok Sulaiman	Wakasek Sarpras
11	Nona Ardiana A, S.Pd.	SMA Datok Sulaiman	Wakasek Kesiswaan
12	Hairil Anwar, S.Ag., M.Pd.I	SMA Datok Sulaiman	Wakasek Humas
13	Irwan, S.Pd.	SMA Datok Sulaiman	Kepala Perpustakaan
14	Abd Husni, S.Pd.	SMA Datok Sulaiman	Kepala Lab Komputer
15	Lusi, S.Pd.	SMA Datok Sulaiman	Kepala Lab Ipa
16	Erwin Syahputra, S.Pd., M.Pd.	SMA Datok Sulaiman	Komite Sekolah
17	Hijaz Thaha, S.Pd.	SMA Datok Sulaiman	Kepala Sekolah
18	Zulfiani M, S.An	SMA Datok Sulaiman	Bendahara
19	Muh. Afif, S.Pd.	SMK Datok Sulaiman	Operator
20	Drs. wiratno, MT.	SMK Datok Sulaiman	Kepala Sekolah
21	Dzulfiani Sa'adah, S.Kom.	SMK Datok Sulaiman	Kepala Tata Usaha
22	Sartika Ingriani	SMK Datok Sulaiman	Staf Tata Usaha
23	Pallawa Rukka,S.Pd	SMP Datok Sulaiman	Wakasek Sarpras
24	Muchtarul Hadi ,S. Ag, M.Pdi	SMP Datok Sulaiman	Wakasek Kurikulum
25	Abd.Gani,S.Ag	SMP Datok Sulaiman	Wakasek Kesiswaan
26	Drs.Abd.Kadir	SMP Datok Sulaiman	Komite Sekolah
27	M. Adib Ideawan	SMP Datok Sulaiman	Operator
28	Irma Palimbunga	SMP Datok Sulaiman	Tata Usaha
29	Masdayanti	SMP Datok Sulaiman	Pustakawan
30	Hanis matang, S.Pd.I	MI Datok Sulaiman	Tata Usaha & Guru Mapel

<sup>2</sup> Sugiono, Memahami Penelitian Kualitatif, 7 th edn (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 49.

---

31	Nursadik, S.Pd.	MI Datok Sulaiman	Kepala Sekolah
32	Muhammad Said	MI Datok Sulaiman	Operator

---

## 2. Sampel

Menurut sugiyono, sampel adalah bagian dari kuantitas dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi. Jadi, untuk penelitian ini, peneliti mengambil sampel 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang menggunakan *probability sampling* dengan *total sampling* yaitu pengambilan sampel atau elemen secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. *Simple random sampling* bisa dilakukan melalui undian, tabel bilangan random atau dengan acak sistematis. Dengan pedoman pendapat di atas, maka jumlah sampel yang mewakili dari populasi pada penelitian ini yaitu 32 orang.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampling menjelaskann bahwa apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga peneliti ini disebut dengan penelitian populasi, atau bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket

Penelitian ini menggunakan metode angket agar responden dapat langsung menuangkan jawabannya sesuai dengan daftar pertanyaan item-item angket yang sesuai

dengan keadaan sebenarnya. Angket ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo.

Angket dalam penelitian ini menerapkan skala likert yang memiliki empat alternative jawaban yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju(S), Tidak Setuju(TS) dan Sangat Tidak Setuju(STS). Adapun bobot yang akan diberikan terhadap pernyataan positif mulai dari 4,3,2,1 sedangkan terhadap pernyataan negatif bobot yang akan diberikan mulai dari 1,2,3,4.

## 2. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi untuk dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan hasil penelitian yang akan diteliti. Adapun dokumentasi yang dimaksud foto pada saat peneliti memberikan angket kepada tenaga pendidik serta tempat lokasi penelitian.

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian menjelaskan keberadaan alat atau media yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data sehingga penelitian lebih mudah dan memiliki hasil yang lebih baik. Oleh karena itu yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran angket atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada responden untuk menjawabnya.

Supaya menemukan hasil penelitian yang maksimal hasilnya, peneliti membuat rancangan kisi-kisi instrument analisis dengan niat agar menampilkan keterkaitan antar variabel-variabel pada kajian ini. Pada penelitian ini, dari setiap variabel yang ada kemudian diberi keterangan yang jelas, selanjutnya memilih indikator yang selanjutnya dinilai sampai dipilih untuk menjadi butir pertanyaan, berikut ini kisi-kisinya.

**Tabel 3.3** Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator Variabel	Item Pertanyaan
1. Kepuasan Kerja	Faktor Psikologi	1. Saya merasa kurang dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sekolah kepada saya 2. Saya bekerja di sekolah ini sesuai dengan minat saya
	Faktor Sosial	3. Rekan kerja saya selalu selalu siap memberikan bantuan apa bila saya mendapatkan kesulitan dalam bekerja 4. Saya merasa tidak betah bekerja di PMDS Putra Palopo ini karena hubungan yang kurang akrab dengan pegawai
	Faktor Fisik	5. Keadaan kantor selalu bersih dan rapih sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja 6. Saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja karena warna cat/tataan yang kurang rapih 7. Lampu diruangan saya sangat terang sehingga membuat mata saya mudah lelah
	Faktor Finansial	8. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan 9. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman bekerja
2. Komitmen Tenaga Kependidikan	Komitmen efektif	1. Guru bekerja sama dengan para karyawan dalam mendukung kegiatan belajar mengajar 2. Masalah yang terjadi di PMDS Putra Palopo menjadi permasalahan saya juga 3. Saya meyakini kesetiaan pada satu sekolah adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja di PMDS Putra Palopo

Komitmen berkesinambungan	<p>4. Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standar yang ditetapkan di PMDS Putra Palopo</p> <p>5. Saya sulit meninggalkan PMDS Putra Palopo karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain</p> <p>6. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan PMDS Putra Palopo</p>
Komitmen normatif	<p>7. Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja</p> <p>8. Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standard yang ditetapkan di PMDS Putra Palopo</p> <p>9. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang</p>

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yakni mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur benar atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan benar apabila pertanyaan pada kuesioner bisa menunjukkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur

yang dipakai untuk memperoleh data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat dipakai sebagai indikator pengukuran. Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dikatakan valid, artinya instrumen tersebut dapat dipakai sebagai indikator pengukuran. Sebaliknya Jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid, artinya instrument tersebut tidak dapat dipakai sebagai indikator pengukuran.

**Tabel 3.4** Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Ket
1	Kepuasan Kerja	1	0.791	0.632	Valid
		2	0.791	0.632	Valid
		3	0.775	0.632	Valid
		4	0.775	0.632	Valid
		5	0.69	0.632	Valid
		6	0.791	0.632	Valid
		7	0.828	0.632	Valid
		8	0.828	0.632	Valid
		9	0.828	0.632	Valid
2	Komitmen Tenaga Kependidikan	1	0.783	0.632	Valid
		2	0.682	0.632	Valid
		3	0.715	0.632	Valid
		4	0.856	0.632	Valid
		5	0.749	0.632	Valid
		6	0.703	0.632	Valid
		7	0.778	0.632	Valid
		8	0.812	0.632	Valid
		9	0.812	0.632	Valid

Sumber: *Diolah menggunakan SPSS 24*

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan tetap atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS

memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Instrument *reliable* adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu objek yang sama yang akan menghasilkan data yang sama meskipun digunakan beberapa kali.<sup>3</sup> Jika nilai  $\alpha > 0,6$  maka instrumen tersebut reliabel, artinya penelitian ini mendukung hipotesis.

**Tabel 3.5** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
1	Kepuasan Kerja	0.923	Reliabel
2	Komitmen Tenaga Kependidikan	0.889	Reliabel

Sumber: *Diolah menggunakan SPSS 24*

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Dari hasil uji normalitas data dapat diketahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak sehingga berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.<sup>4</sup> Untuk menguji kenormalan data dikatakan data berdistribusi normal jika nilai signifikasinya  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal. jika nilai signifikannya  $< 0,05$  berarti data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Heterokedastisitas

<sup>3</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h.121.

<sup>4</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 139.

Uji heteroskedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).<sup>5</sup>

#### 4. Analisis Regresi Sederhana

Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap, sementara pada hubungan non linear, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Dalam penelitian ini untuk lebih memudahkan pengelolaan data akan dilakukan pengujian dengan menggunakan alat bantu aplikasi *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*.

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji-T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian

---

<sup>5</sup>Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: ANDI, 2011), h. 97-98.

ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% (0,05). Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.<sup>6</sup>

b. Koefisien Determinasi (Uji- $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen.<sup>7</sup> Nilai R Square ( $R^2$ ) menunjukkan koefisien determinasi yang mengukur besar presentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi III, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005), h.85.

<sup>7</sup>Purbayu Budi Santosa dan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Edisi I, (Yogyakarta: ANDI, Agustus 2007), h.144.

<sup>8</sup>Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi III, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005), h. 44.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo**

###### **a. Profil PMDS Putra atau Pondok Modern Datok Sulaiman Putra Palopo**

Pondok Pesantren Datok Sulaiman Putra Palopo mulai di bangun pada tahun 1982. Awal berdirinya pondok pesantren ini hanya menerima satu kelas yang dimana satu kelas hanya terdiri dari 50 santri serta diresmikannya PMDS ini bertepatan dengan hari ulang tahun RI ke-36 (17 agustus 1982). Lokasi Pesantren Datok Sulaiman Putra Palopo di jalan Dr.Ratulangi (Balandai) kota Palopo. Pada akhir tahun desember 2006 PMDS palopo sudah melahirkan alumni terbesar dimana-mana. Alumni dari PMDS banyak yang sudah sukses antara lain ada yang mengabdikan sebagai, guru, dosen, pegawai kantor pemerintah, dokter, pengusaha, TNI, PORLI, anggota DPR, serta ada juga yang menjadi Wakil Bupati Kab. Luwu Utara dan Wakil Walikota Palopo.

Guru dan Pembina selaku sebagai pengajar di Pesantren Moderen Datok Sulaiman Putra Palopo itu mencapai 100 guru dan Pembina baik itu yang (DPK) pegawai negeri dipekerjakan, guru tidak tetap, guru tetap yayasan. Adapun yang mengajar tamatan S1 dan S2. Guru-guru dan Pembina pesantren modern datok sulaiman putra palopo selalu ada di setiap ada kegiatan, baik itu kegiatan social keagamaan maupun pendidikan. Santri-santri yang memilih pondok pesantren modern datok sulaiman putra palopo bukan hanya anak-anak dari Tanah Luwu saja, akan tetapi berbagai daerah dan provinsi lain juga banyak yang memilih pesantren Moderen Datok

Sulaiman Putra Palopo sebagai tempat untuk melanjutkan studi mereka. Pesantren Modern Datok Sulaiman bukan hanya menyajikan seputar kegiatan keagamaan saja akan tetapi ada juga kegiatan lainnya seperti ekstrakuler dalam bidang olahraga, seni dan pembinaan bahasa asing sehingga meningkatkan kualitas santri.

b. Visi serta Misi Pondok Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo

Setiap lembaga pendidikan pasti ada visi dan misinya, adapun pesantren modern datok sulaiman putra palopo ialah.

1) Visi

Menjadikan lembaga ini sebagai lembaga yang berkualitas dan unggul dalam berbagai bidang dan juga menjadikan salah satu sumber pendidikan berbasis islam unggulan serta upaya peningkatan masyarakat yang baik dan mencetak generasi berilmu dan Negara.

2) Misi

- a) Mempersiapkan kemampuan tenaga pekerja yang berkualitas serta memiliki keimanan.
- b) Dapat di percaya serta jujur sehingga bisa di amanahkan dalam berbagai kegiatan
- c) Melahirkan pekerja yang berkualitas serta professional baik itu di bidang umum lebih-lebih di bidang agama.
- d) Menghasilkan lulusan-lulusan yang memiliki berbagai keahlian dan mampu hidup mandiri sehingga mangangkat martabat dan keluarganya.
- e) Merubah kapasitas manusia mejadi asset agama dan bangsa.
- f) Menjadikan sebagai sarana penanaman serta peningkatan iman dan ilmu.

### 3) Guru-guru Pesantren Moderen Datok Sulaiman Putra palopo<sup>1</sup>

Guru merupakan seorang yang bertugas sebagai pendidik peserta didik atau santri supaya meningkatkan kualitas para santri supaya menjadikan santri yang selalu mengerjakan yang ma'aruf dan menjauhkan dirinya dari yang mungkar. Adapaun nama guru-guru di pesantren modern datok sulaiman putra palopo ialah.

**Tabel 4.1** Nama Pengurus Yayasan PMDS Palopo

No	Nama
1	Drs. H. Hisban Thaha, M.Ag
2	Dr. H. Syarifuddin daud, M. A.
3	Prof. Dr. H. M. Said Mahmud, Ic., M, A.
4	Drs. H. Ruslin
5	Rahmania Waje', S,Ag

Sumber: Staf Yayasan PMDS Palopo 2022

**Tabel 4.2** Nama-Nama Pembina Di Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra

No	Nama
1	Drs. K. H. Ruslin
2	Dr. Mardi Takwim. MHI
3	Sudarwin Tuo
4	Brigpol Gunawan
5	Muh. Adi Nur, S.Pd
6	Irwan Ishak, S.Pd
7	Muh. Rival Alwi, S. An.,M. Ap
8	Rahmania Waje', S,Ag
9	Abd. Gani, S.Ag
10	Drs. H. m. Ilyasa
11	Abdullah
12	Haris
13	Nur Iman
14	Ir. Mashudi
15	Fahri Aisyah, S.Fil.I. M. Pd

Sumber data : Kantor MA PMDS Putra Palopo 2022

<sup>1</sup> Staf yayasan Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo

#### 4) Sarana Dan Prasarana Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo

Sarana dan prasarana ialah bagian yang begitu penting dalam kegiatan belajar mengajar karena tanpa dua unsur tersebut proses belajar mengajar mengalami penghambatan, akan tetapi dengan adanya sarana dan prasarana akan mempermudah pemberian ilmu yang dilakukan guru dengan murid.

Pesantren Modern Datok Sulaiman Putra Palopo secara fisik sudah mempunyai sarana dan prasarana yang memadai sehingga terlaksananya pendidikan di sekolah. Sarana dan prasarana merupakan aset yang dimiliki oleh pesantren modern datok sulaiman putra dan menjadikan salah satu kebanggaan oleh pihak pondok dan yang sangat perlu di rawat serta dijaga.

**Table 4.3 Sarana dan Prasarana**

No	Sarana	Prasarana
1	Gedung sekolah	Baik
2	Ruang kelas belajar SMK	Baik
3	Ruang kelas belajar SMP	Baik
4	Ruang kelas belajar MI	Baik
5	Ruang kelas belajar SMA	Baik
6	Masjid	Baik
7	Asrama SMA	Baik
8	Asrama SMP/MTS	Baik
9	Asrama Tahfiddzul Qur'an	Baik
10	Gedung Perpustakaan	Baik
11	Gedung Serbaguna	Baik

Sumber Data : Yayasan PMDS Putri Palopo 2022

## 2. Hasil Analisis statistik Inferensial

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas Data

**Tabel 4.5** Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	243.839.299
Most Extreme Differences	Absolute	0.121
	Positive	0.113
	Negative	-0.121
Test Statistic		0.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

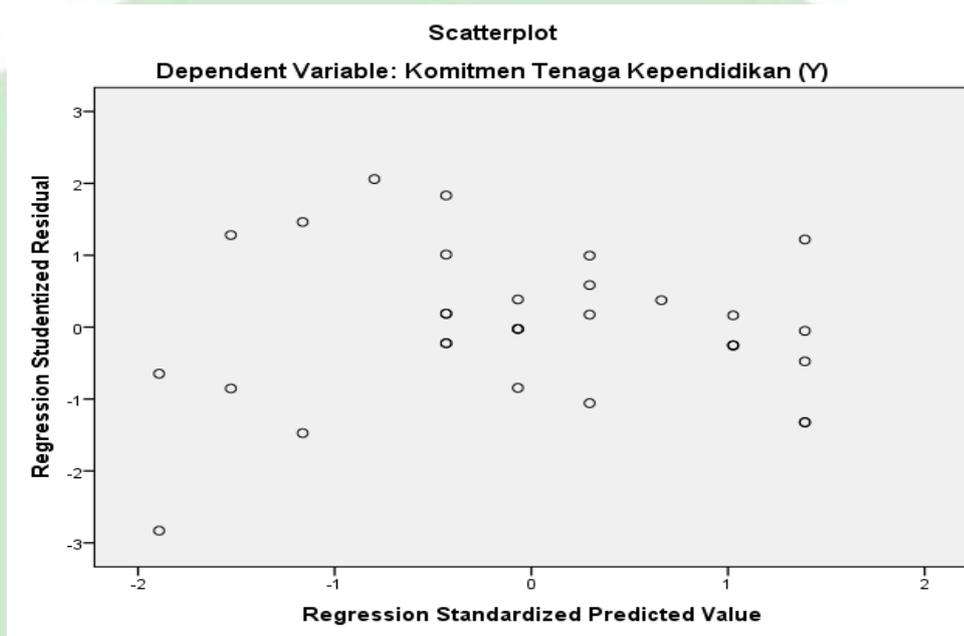
*Sumber data : hasil olah data SPSS vers.24, 2022*

Uji normalitas data berguna untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan sudah diambil dari populasi yang normal atau tidak. Pengujian normalitas data diatas memakai teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dihasilkan nilai Asymp Sig. (2-tailed) dengan signifikansi senilai 0,200. Kesimpulan uji tersebut lebih

tinggi dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ . Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan jika uji normalitas data dalam pengujian ini adalah terdistribusi normal.

## 2) Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.1** Hasil Uji Heterokedastisitas



*Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022*

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu guna mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan selanjutnya. Kesimpulan output scatterplot diatas dapat diketahui bahwa :

- Titik-titik tidak terkumpul hanya diatas serta dibawah saja, serta titik-titik data tersebar diatas maupun dibawah ataupun disekeliling angka 0.
- Sebaran titik-titik data tidak berpola kemudian titik-titik data tidak terbentuk pola melebar lalu mengecil selanjutnya melebar kembali.

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas dengan menggunakan cara *output scatterplot* dapat dikatakan kalau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

#### a. Uji parsial (Uji-t)

**Tabel 4.6** Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.561	5.247		2.775	0.009
	Kepuasan Kerja (X)	0.516	0.162	0.501	3.174	0.003

a. Dependent Variable: Komitmen Tenaga Kependidikan (Y)

*Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022*

Dari hasil pengolahan SPSS, nilai thitung yang didapat adalah 3,174, untuk memperoleh t tabel maka nilai signifikan yang dipakai adalah 0,05 dan  $df = k - n - 1$  ( $32 - 1 - 1 = 30$ ) sehingga didapat nilai t tabel sebesar 1,697. Artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,174 > 1,697$ ), dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  (5%) atau  $0,003 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo. Sehingga hipotesis diterima yang mengatakan “ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo”.

**IAIN PALOPO**

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**Tabel 4.7** Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 <sup>a</sup>	0.251	0.226	2.479
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X)				
b. Dependent Variable: Komitmen Tenaga Kependidikan (Y)				

*Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022*

Merujuk pada pengujian koefisien determinasi (R Square) dalam tabel 4.5 diatas menunjukkan hasil output model summary, dapat memperlihatkan angka koefisien determinasi (R Square) senilai 0,251 atau 25,1%. Hasil ini menunjukkan jika variabel kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap variabel komitmen tenaga kependidikan sebesar 25,1% sedangkan lebihnya ( $100\% - 25,1\% = 74,9\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain.

**4. Analisis Regresi Sederhana****Tabel 4.8** Hasil Analisis Regresi

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.561	5.247		2.775	0.009		
	Kepuasan	0.516	0.162	0.501	3.174	0.003	1.000	1.000

Kerja (X)

a. Dependent Variable: Komitmen Tenaga Kependidikan (Y)

*Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 14,561 + 0.516X$$

Melihat persamaan regresi tersebut, jadi bisa diinterpretasikan beberapa rincian hal berikut:

- 1) Nilai *constant* pada tabel adalah 14,561 hal tersebut memiliki arti kalau besarnya komitmen tenaga kependidikan saat belum di pengaruhi variabel kepuasan kerja adalah positif 14,561.
- 2) Nilai *coefficients* adalah 0,516 yang berarti peningkatan 1% dari faktor kepuasan kerja bisa menambah tingkat komitmen tenaga kependidikan sebanyak 0,516 atau 51,6%. Nilai *coefficient* positif berarti terjadi korelasi yang positif pada kepuasan kerja dengan komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo.

## 5. Analisis Data Hipotetik Dan Data Empirik

### a. Data Hipotetik

Data hipotetik adalah data yang mungkin didapatkan dari sejumlah pertanyaan atau item pada penelitian ini terdiri dari 9 item pada masing-masing variabel dan menggunakan skala likert dengan panduan sebagai berikut:

Sangat tidak setuju = Skor 1

Tidak setuju = Skor 2

Setuju = Skor 3

Sangat setuju = Skor 4

Maka:

Skor terendah =  $9 \times 1 = 9$

Skor tertinggi =  $9 \times 4 = 36$

Mean =  $(36+9)/2 = 22.5$

SD =  $(36-9)/6 = 4.5$

Kategori

Kategori	Pedoman
Sangat Rendah	9–15.75
Rendah	15.75– 20.25
Cukup	20.25– 24.75
Tinggi	24.75– 29.25
Sangat Tinggi	29.25– 36

**IAIN PALOPO**

## b. Data Empirik

## 1) Kepuasan Kerja

Kategori				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tinggi	6	18.8	18.8
Valid	Sangat Tinggi	26	81.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0

Sumber: *Data diolah menggunakan SPSS 24*

## 2) Komitmen Tenaga Kependidikan

Kategori				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Cukup	1	3.1	3.1
	Tinggi	5	15.6	18.8
Valid	Sangat Tinggi	26	81.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0

Sumber: *Data diolah menggunakan SPSS 24*

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Bagaimana Tingkat Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada subjek penelitian ini tergolong sangat tinggi. Hasil perhitungan frekuensi dan presentase, diketahui dari 32 subjek, terdapat 0% (0 orang) yang memiliki kepuasan kerja sangat rendah, 0% (0 orang) yang memiliki kepuasan kerja rendah, 0% (0 orang) yang memiliki kepuasan kerja cukup, 18,8% (6 orang) yang memiliki kepuasan kerja tinggi dan 81,3% (26 orang) yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi. Presentase terbanyak adalah pada kategorisasi sangat tinggi. Oleh karena itu berarti kepuasan kerja pada subjek dalam penelitian ini tergolong sangat tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Zakiah bahwa kepuasan kerja yang sangat tinggi dapat disebabkan dari sebagian besar responden menyukai pekerjaan yang mereka lakukan, nyaman dengan rekan kerja mereka, dan peraturan yang ketat jarang menghambat mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Demikian pula mempunyai rekan kerja yang ramah serta mendukung seseorang dalam bekerja akan membuat seseorang tersebut mempunyai kepuasan kerja yang sangat tinggi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi akan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

### **2. Bagaimana Tingkat Komitmen Tenaga Kependidikan**

Komitmen tenaga kependidikan pada subjek penelitian ini tergolong sangat tinggi. Hasil perhitungan frekuensi dan presentase, diketahui dari 32 subjek, terdapat 0% (0 orang) yang memiliki komitmen tenaga kependidikan sangat rendah, 0% (0 orang) yang memiliki komitmen tenaga kependidikan rendah, 3,1% (1 orang) yang

memiliki komitmen tenaga kependidikan cukup, 15,6% (5 orang) yang memiliki komitmen tenaga kependidikan tinggi dan 81,3% (26 orang) yang memiliki komitmen tenaga kependidikan sangat tinggi. Presentase terbanyak adalah pada kategorisasi sangat tinggi. Oleh karena itu berarti komitmen tenaga kependidikan pada subjek dalam penelitian ini tergolong sangat tinggi.

Hal ini didukung oleh pendapat Sopiah yang mengatakan bahwa komitmen yang sangat tinggi dapat disebabkan mayoritas responden mempunyai komitmen kontinue, dimana mereka memilih mempertahankan pekerjaan karena suatu kebutuhan dan keinginan mereka. Adapun kepuasan kerja memberikan hubungan yang positif dengan komitmen organisasi, pegawai yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kepuasan yang rendah.

### **3. Hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo**

Hasil dari pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja secara signifikan berhubungan atau mempengaruhi komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo. Hal tersebut dilihat dari tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $3,174 > 1,697$ . Sehingga dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo. Semakin besar pengaruh tingkat kepuasan kerja maka semakin kuat pengaruhnya terhadap komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ade Irma pada tahun 2019 dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen tenaga kependidikan, dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  0,759 dan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ .

Variabel penelitian ini terdiri atas satu variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan satu variabel terikat yaitu komitmen kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat kuesioner.



**IAIN PALOPO**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, hasil analisis serta pembahasan sebelumnya mengenai, hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kependidikan maka peneliti menyimpulkan diantaranya:

1. Kepuasan kerja pada subjek penelitian ini tergolong sangat tinggi dibuktikan dengan hasil perhitungan frekuensi dan presentase, diketahui dari 32 subjek, terdapat 0% (0 orang) yang memiliki kepuasan kerja sangat rendah, 0% (0 orang) yang memiliki kepuasan kerja rendah, 0% (0 orang) yang memiliki kepuasan kerja cukup, 18,8% (6 orang) yang memiliki kepuasan kerja tinggi dan 81,3% (26 orang) yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi.
2. Komitmen tenaga kependidikan pada subjek penelitian ini tergolong sangat tinggi dibuktikan dengan hasil perhitungan frekuensi dan presentase, diketahui dari 32 subjek, terdapat 0% (0 orang) yang memiliki komitmen tenaga kependidikan sangat rendah, 0% (0 orang) yang memiliki komitmen tenaga kependidikan rendah, 3,1% (1 orang) yang memiliki komitmen tenaga kependidikan cukup, 15,6% (5 orang) yang memiliki komitmen tenaga kependidikan tinggi dan 81,3% (26 orang) yang memiliki komitmen tenaga kependidikan sangat tinggi.
3. Hasil dari pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja secara signifikan berhubungan atau mempengaruhi komitmen tenaga kependidikan di

PMDS Putra Palopo. dibuktikan tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yakni  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $3,174 > 1,697$ .

4. Sehingga dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo. Semakin besar pengaruh tingkat kepuasan kerja maka semakin kuat pengaruhnya terhadap komitmen tenaga kependidikan di PMDS Putra Palopo.

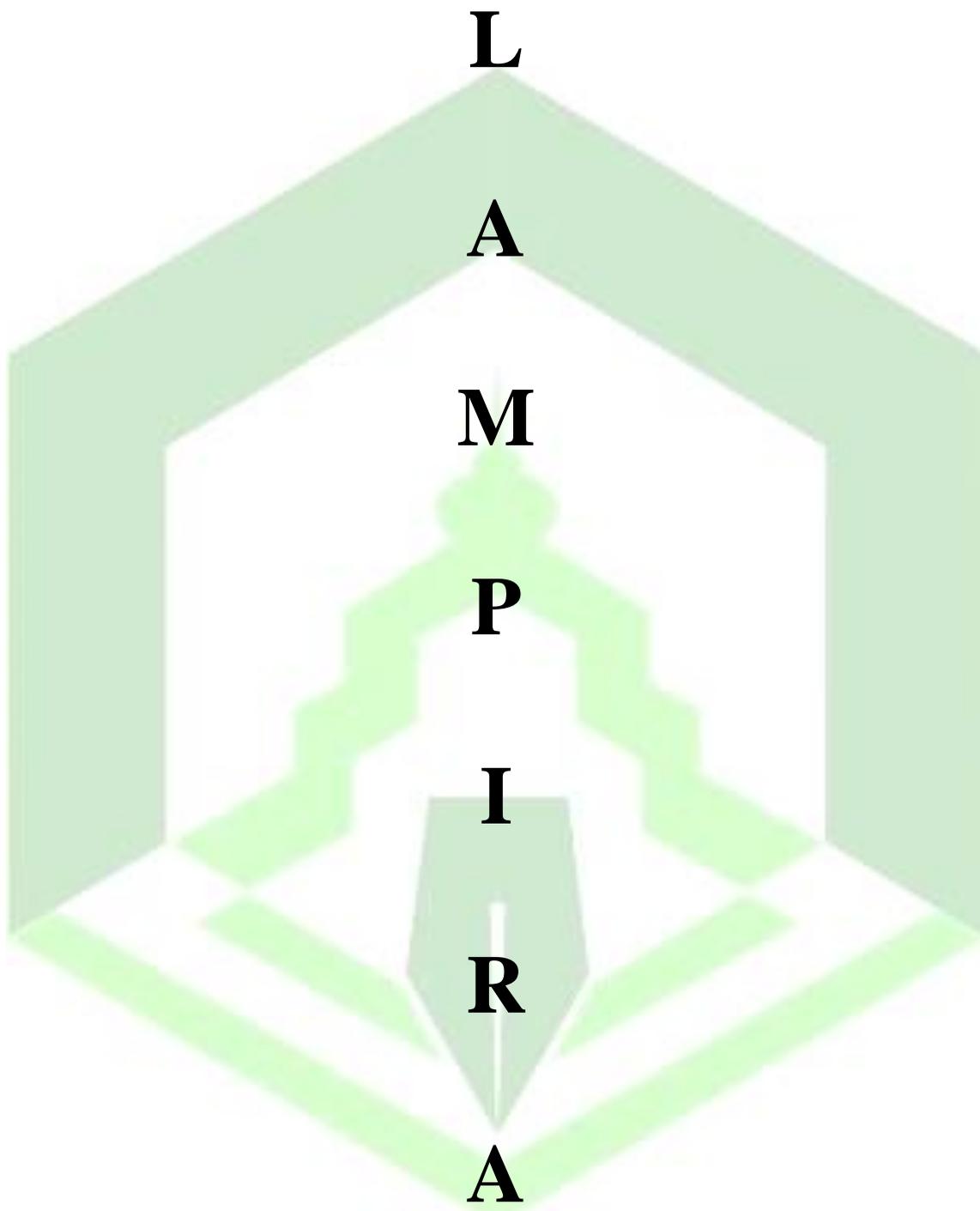
## **B. Saran**

1. Bagi subjek penelitian diharapkan untuk tetap mempertahankan kepuasannya dengan adanya gaji, rekan kerja, promosi jabatan atau penilaian yang didapat di sekolah.
2. Untuk Komitmen tenaga pendidik lebih mempertahankan atau lebih meningkatkan komitmen dalam bekerja dengan membuat agenda harian pembelajaran, melaksanakan mengobservasi dan melaporkan hasil pembelajaran, kemudian ditindak lanjuti dengan solusi terhadap kekurangan dan permasalahan yang ditemukan dalam pembelajaran.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tema yang sama agar dapat mengungkap lagi mengenai komitmen tenaga pendidik dengan menambah subjek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Muchtar, Suwarma, *Dasar Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Gelar Pustaka Mandiri, 2015).
- Barnawi. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Jogjakarta:Ar-Ruz Media, 2014.
- Budi, Purbayu Santosa dan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Edisi I, Yogyakarta: ANDI, Agustus 2007.
- Budi, Yolanda Arista. “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Pada Guru Perempuan. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, (2017).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi III, Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Hazna, Nova Afriani. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Artikel Penelitian Universitas Tanjungpura Pontianak*, (2020).
- Irma, Ade. Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan outsourcing di PT Telkom Regional 1 Sumatera, *Skripsi Universitas Medan Area*, (2019).
- Khuriyah, Dewi. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi pada Tenaga Kependidikan PNS dan Non PNS di Rektorat Universitas Brawijaya), *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, (2019).
- Masahe Heni Kristiana, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru di SMA Negeri 1 Halmahera Utara, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Vol. 7, No.8, Desember 2021*. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP>
- Mukhyi, Muh Abdul. “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok”, *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)*, Vol 2, (2007).
- Mulyasa, E. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Purwanto & Sulistyastuti, *Implementasi kebijakan publik*. Yogyakarta: Gava Media, 2015.

- Sekaran, Uma and Roger Bougie, *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*, Jakarta: Salempa Empat, 2017.
- Simanjuntak, Kalaudia Maranata, Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di Smp Negeri 2 Sibolga, *Tesis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, (2022).
- Sopiah. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta : Andi, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta: Bandung, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet.20, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, Yogyakarta: ANDI, 2011.
- Surya, Dharma. *Manajemen Kinerja*, Cet 6, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2013.
- Syaeful, Sagala. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: CV Alfabets, 2008
- Wijaya, Candra & Rifa'i, Muhammad. *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing, 2016.
- Zakiah Nurul dkk. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta, *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, Vol 16. No 1 (2020).



**IAIN PALOPO**

## Lampiran 1

### Angket Penelitian

(kepuasan Kerja)

#### Identitas Responden

1. Nama :
2. No. Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Tempat dan Tanggal Lahir :
5. Jabatan :
6. Nama Sekolah :

#### Petunjuk Pengisian:

Berdasarkan atas pengalaman Anda, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Anda pada setiap pernyataan. Instrumen kepuasan kerja disusun dengan menggunakan skala *likert* terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)

#### **Pernyataan Positif**

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

#### **Pernyataan Negatif**

Untuk pernyataan positif, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberikan nilai 1.

IAIN PALOPO

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja di sekolah ini sesuai dengan minat saya				
2	Keadaan kantor selalu bersih dan rapih sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja				
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
4	Jaminan kesehatan yang diberikan sekolah membuat saya nyaman bekerja				
5	Rekan kerja saya selalu siap memberikan bantuan apabila saya mendapatkan kesulitan dalam bekerja				
6	Saya merasa kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sekolah kepada saya				
7	Saya merasa tidak betah bekerja di PMDS Putra Palopo ini karena hubungan yang kurang akrab dengan prgawai				
8	Saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja karena warna cat dinding/tataan yang kurang rapih				
9	Lampu diruangan saya sangat terang sehingga membuat mata saya mudah lelah				

IAIN PALOPO

**Angket Penelitian**  
(Komitmen Tenaga Kependidikan)

Identitas Responden

7. Nama :
8. No. Responden :
9. Jenis Kelamin :
10. Tempat dan Tanggal Lahir :
11. Jabatan :
12. Nama Sekolah :

Petunjuk Pengisian:

Berdasarkan atas pengalaman Anda, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Anda pada setiap pernyataan. Instrumen tenaga kependidikan disusun dengan menggunakan skala *likert* terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)

**Pernyataan Positif**

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

**Pernyataan Negatif**

Untuk pernyataan positif, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

**IAIN PALOPO**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Guru bekerja sama dengan para pegawai dalam mendukung kegiatan belajar mengajar				
2	Masalah yang terjadi di PMDS Putra Palopo menjadi permasalahan saya juga				
3	Saya meyakini kesetiaan pada satu sekolah adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja di PMDS Putra Palopo				
4	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standar yang ditetapkan di PMDS Putra Palopo				
5	Saya sulit meninggalkan PMDS Putra Palopo karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain				
6	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan PMDS Putra Palopo				
7	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang				
8	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja				
9	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standard yang ditetapkan di PMDS Putra Palopo				

IAIN PALOPO

Lampiran 3

No.Responden	Kepuasan Kerja (X)									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
7	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31
8	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
11	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31
12	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31
13	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
14	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
17	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
19	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
24	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33
25	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
26	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
27	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
28	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32
29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
30	3	4	3	3	3	3	3	4	4	30
31	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35

No.responden	Komitmen Tenaga Kependidikan (Y)									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	<b>33</b>
2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	<b>31</b>
3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	<b>31</b>
4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	<b>30</b>
5	4	3	4	3	3	2	2	4	4	<b>29</b>
6	3	2	3	2	2	2	2	3	3	<b>22</b>
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>35</b>
8	4	4	4	3	3	4	3	4	4	<b>33</b>
9	4	3	4	3	3	2	3	4	4	<b>30</b>
10	4	4	3	3	3	2	2	3	3	<b>27</b>
11	4	3	4	3	3	3	3	4	4	<b>31</b>
12	4	3	4	3	3	2	3	4	4	<b>30</b>
13	4	4	4	3	3	3	3	4	4	<b>32</b>
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	<b>26</b>
15	4	4	4	4	3	3	3	4	4	<b>33</b>
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>
17	4	4	4	4	3	3	3	4	4	<b>33</b>
18	4	4	4	3	3	3	3	4	4	<b>32</b>
19	4	3	4	3	3	3	3	4	4	<b>31</b>
20	4	3	4	3	3	4	3	4	4	<b>32</b>
21	4	4	4	3	3	3	3	4	4	<b>32</b>
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
23	4	3	4	3	3	4	3	4	4	<b>32</b>
24	3	3	3	3	3	3	4	3	4	<b>29</b>
25	3	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>34</b>
26	4	4	4	4	3	3	3	4	4	<b>33</b>
27	4	3	4	3	3	4	4	4	4	<b>33</b>
28	3	4	4	4	3	3	3	3	4	<b>31</b>
29	4	4	4	3	3	3	3	4	4	<b>32</b>
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>35</b>
31	4	3	4	3	3	2	3	4	4	<b>30</b>
32	4	4	4	3	3	3	3	4	4	<b>32</b>

IAIN PALOPO

Lampian 4

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Ket
1	Kepuasan Kerja	1	0.791	0.632	Valid
		2	0.791	0.632	Valid
		3	0.775	0.632	Valid
		4	0.775	0.632	Valid
		5	0.69	0.632	Valid
		6	0.791	0.632	Valid
		7	0.828	0.632	Valid
		8	0.828	0.632	Valid
		9	0.828	0.632	Valid
2	Komitmen Tenaga Kependidikan	1	0.783	0.632	Valid
		2	0.682	0.632	Valid
		3	0.715	0.632	Valid
		4	0.856	0.632	Valid
		5	0.749	0.632	Valid
		6	0.703	0.632	Valid
		7	0.778	0.632	Valid
		8	0.812	0.632	Valid
		9	0.812	0.632	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
1	Kepuasan Kerja	0.923	Reliabel
2	Komitmen Tenaga Kependidikan	0.889	Reliabel

Hasil Uji Normalitas Data

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	243.839.299
Most Extreme Differences	Absolute	0.121
	Positive	0.113
	Negative	-0.121
Test Statistic		0.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.561	5.247		2.775	0.009
	Kepuasan Kerja (X)	0.516	0.162	0.501	3.174	0.003

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 <sup>a</sup>	0.251	0.226	2.479

Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.561	5.247		2.775	0.009		
	Kepuasan Kerja (X)	0.516	0.162	0.501	3.174	0.003	1.000	1.000

IAIN PALOPO



**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

**IZIN PENELITIAN**  
NOMOR : 902/IP/DPMPTSP/VII/2022

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 28 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama	: UMRA
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Jl. Balandai Kota Palopo
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 18 0206 0075

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PMDS PUTRA PALOPO**

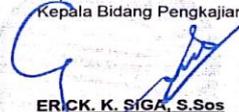
Lokasi Penelitian	: PESANTREN MODERN DATOK SULAIMAN BAGIAN PUTRA PALOPO
Lamanya Penelitian	: 29 Juli 2022 s.d. 29 September 2022

**DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo  
Pada tanggal : 29 Juli 2022  
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP



**ERICK. K. SIGA, S.Sos**  
Pangkat : Penata Tk.I  
NIP : 19830414 200701 1 005

**Tembusan :**

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapotres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

**IAIN PALOPO**

Lampiran 6

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
YAYASAN PESANTREN MODERN DATOK SULAIMAN PALOPO  
MADRASAH TSANAWIYAH SATU ATAP DATOK SULAIMAN PALOPO  
Jl. Dr. Ratulangi No. 16 (Komp. PMDS Putra) Kei. Balandai Kec. Bara Kuta Palopo Sulsel Telp.0471-21476

SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI  
NOMOR:229/PST\_DS/Plp/MTs/VIII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Sudarwin, S.Kom.I  
NIP. : -  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Alamat : Jl. DR. Ratulangi No. 16 Komp. PMDS  
Putra Palopo

Menerangkan bahwa :

Nama : UMRA  
NIM : 18 0206 0075  
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
Jurusan : TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Mahasiswa tersebut diatas telah melakukan penelitian sehubungan dengan judul Skripsi:"**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PMDS PUTRA PALOPO**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 31 Agustus 2022  
Kepala MTs-SA Datok Sulaiman Palopo

  
Sudarwin S. Kom. I  
NIP. ....

IAIN PALOPO

Lampiran 7 : Dokumentasi



Pembagian angket penelitian



Depan lokasi penelitian

IAIN PALOPO



Mengumpulkan angket penelitian

IAIN PALOPO

### **Riwayat Hidup**



**Umra**, lahir di Anak Dara pada tanggal 13 Juli 1999.

Penulis merupakan anak keempat dari 6 bersaudara dari pasangan ayah bernama Badaru dan ibu Arni. Saat ini, penulis bertempat tinggal di kelurahan purangi, kecamatan sendana, kota palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 46 Matarin. Kemudian ditahun yang sama menempu pendidikan d SMP Tunas Harapan Malaka Makassar hingga 2015. Pada tahun 2015 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 5 Palopo. Setelah lulus di SMA tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan dibidang yang ditekuni yaitu prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dalam Proses menempuh pendidikan, penulis bergabung dalam organisasi yaitu Himpunan Mahasiswa Basse Sangtempe (HAMBASTEM).

Contact person penulis: [umrha16@gmail.com](mailto:umrha16@gmail.com)

**IAIN PALOPO**