

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Kualitas
Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di
Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM)

Perian Lombok

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : M. Zainul Fuady

Nomor Mahasiswa : 13311535

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan datangnya surat pemberitahuan ini, kami selaku yang bertanda tangan di bawah ini dan sebagai dosen pembimbing dari mahasiswa kami

Nama : M. Zainul Fuady

NIM : 13311535

Jurusan: Manajemen

Memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mengikuti sidan dan mengumpulkan draft skripsi karena telah memenuhi syarat yang berlaku. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sleman, 1 Maret 2018



Andriyastuti Suratman S.E., M.M.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 25 Februari 2018

Penulis



M. Zainul Fuady

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA HUBUNGAN PENGARUH KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI
YAYASAN PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN DARUL MUTTAQIEN PERIAN
LOMBOK**

Disusun Oleh : **M. ZAINUL FUADY**

Nomor Mahasiswa : **13311535**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 10 April 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, SE., MM.

Penguji : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM) Perian Lombok. Populasi sekaligus sampel penelitian ini adalah semua Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien berjumlah 98 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan analisis statistik dan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sementara untuk pengaruh tidak langsung, penelitian ini juga dapat membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja

ABSTRACT

The study aimed to determine the effect of quality of work life, and organizational commitment on performance through job satisfaction as intervening variables. The study was conducted at Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM) Perian Lombok. The population as well as the sample of this study were all the teachers at Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien amounted to 98 people. The research method used in this research is quantitative using statistical and descriptive analysis. The result of the study showed that there is positive and significant effect of quality of work life on job satisfaction, there is positive and significant effect of organizational commitment on job satisfaction, there is positive and significant effect of quality of work life on performance, there is positive and significant effect of organizational commitment on performance, there is positive and significant effect of job satisfaction on performance. As for indirect effects, this study may also prove there is significant indirect effect of quality of work life on performance through job satisfaction as intervening variables.

Keywords: quality of work life, organizational commitment, job satisfaction, performance

KATA PENGANTAR

Puja dan Puji Syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa atas Kasih dan Karunia-Nya, penulis bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM) Perian Lombok” sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Tak lupa shalawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW. yang dengan segala keistimewaan yang dimiliki sehingga menjadi suri tauladan bagi seluruh ummat manusia di muka bumi ini..

Adapun yang menjadi tujuan umum penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau intervening. Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM) Perian Lombok menjadi lokasi penelitiannya dengan melibatkan 67 Guru yang dijadikan responden penelitian.

Penulis sangat menyadari bahwa penyajian tugas akhir ini sangat jauh dari standar kesempurnaan. Oleh karena itu, sangat diharapkan adanya saran, koreksi dan masukan baik menyangkut isi maupun penyusunannya yang bersifat konstruktif dari para pembaca guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Semoga tugas akhir skripsi ini dapat memberikan informasi bagi masyarakat dan bermanfaat untuk pengembangan wawasan dan peningkatan ilmu pengetahuan bagi kita semua.

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan Skripsi.....	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Landasan Teori.....	21
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.2.4 Kualitas Kehidupan Kerja.....	26
2.2.5 Komitmen Organisasional.....	34
2.2.6 Kepuasan Kerja.....	37
2.2.7 Kinerja.....	42
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	50
2.3.1 Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	50
2.3.2 Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	51
2.3.3 Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja.....	52
2.3.4 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.....	53
2.3.5 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	54
2.3.6 Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	55
2.3.7 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	56
2.4 Kerangka Pikir Penelitian.....	57
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
3.1 Pendekatan Penelitian.....	54
3.2 Lokasi Penelitian.....	54
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	56
3.3.1 Variabel Penelitian.....	56

3.3.2 Definisi Operasional.....	57
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.5 Uji Instrumen Penelitian	61
3.6 Populasi dan Sampel.....	64
3.6.1 Populasi.....	64
3.6.2 Sampel.....	65
3.7 Metode Analisis Data.....	65
3.8 Alat Analisis	65
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	65
3.8.2 Uji Determinasi	66
3.8.3 Uji t (Parsial).....	67
3.8.4 Uji F (Serentak).....	67
3.8.5 Uji Asumsi Klasik.....	67
3.9 Analisis Jalur.....	69
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	73
4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	73
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	79
4.2 Analisis Deskriptif	80
4.2.1 Karakteristik Responden	80
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	83
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	95
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	95
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	96
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	97
4.4 Analisis Kuantitatif	98
4.4.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	99
4.4.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	105
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	110
4.4.4 Analisis Jalur.....	114

4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	118
4.6 Pembahasan	118
4.6.1 Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien .	119
4.6.2 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien .	120
4.6.3 Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien	121
4.6.4 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.....	122
4.6.5 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien	123
4.6.6 Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Guru Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.....	124
4.6.7 Pengaruh Variabel komitmen organisasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Guru Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.....	124
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	126
5.1 Kesimpulan	126
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA.....	129
LAMPIRAN	1366

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta dalam kemampuan bersaing dengan organisasi lain atau sejenis, sangat ditentukan oleh kinerja para anggotanya. Oleh karena itu, faktor keberadaan manusia atau faktor sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus selalu menjadi perhatian organisasi. SDM inilah yang berperan sebagai motor penggerak bagi organisasi, mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana dalam organisasi. Apabila sumber daya manusia sudah dikelola dengan tepat, akan berdampak pada kinerja yang baik, sehingga akan tercipta keefektifan dalam organisasi. Pernyataan ini di dukung oleh Primadhania (2012), bahwa sumber daya manusia lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja.

Manajemen suatu organisasi pun harus memperhatikan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasinya. Jangan sampai kualitas kehidupan kerja yang tidak baik, sehingga membuat tingkat stress terlalu tinggi yang bisa menyebabkan penurunan produktivitas, pengurangan komitmen, bahkan keluar dari organisasi. Oleh karena itu, banyak atasan dalam suatu organisasi tertarik untuk menetapkan kualitas kehidupan kerja di organisasi mereka dan mencari cara untuk meningkatkannya agar kepuasan kerja dan komitmen anggota organisasinya ikut meningkat (Farid *et al*, 2015). Pernyataan ini di dukung Fatehi *et al*. (2015) yang menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Hackman dan Oldham (1980) dalam (Shahbazi *et al*, 2011) menjelaskan konstruk kualitas kehidupan kerja di dalam hubungan antara lingkungan kerja dengan kebutuhan personal anggota organisasi. Lingkungan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan personal anggota organisasinya dianggap menyediakan interaksi yang positif, menghasilkan kualitas kehidupan kerja yang baik, akan meningkatkan kinerja anggota organisasi itu sendiri. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Shahbazi *et al*. (2011) yang menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja.

Komitmen anggota organisasi didalam organisasinya juga merupakan hal yang dipandang sangat penting. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Karyawan yang loyal akan merasa senang dengan pekerjaan dan tempat mereka bekerja, hal inilah yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan Zhou (2012) yang menyatakan komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen seseorang maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin sesuai dengan standar yang diharapkan organisasi. Sopiah (2008) mengatakan karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, serta muncul loyalitas karyawan. Komitmen merupakan salah satu faktor

penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Madhuri *et al.* (2014) menemukan, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja adalah tingkat kepuasan kerja. anggota yang merasa kurang dihargai, tidak nyaman di tempat kerja, dan tidak bisa secara optimal mengembangkan potensi yang mereka miliki, akan dapat dipastikan bahwa mereka tersebut tidak dapat fokus secara penuh pada pekerjaan yang dijalani. Pada akhirnya hal tersebut akan berpengaruh pada menurunnya kinerja mereka. Robbins (2003:103) organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung menjadi lebih efektif dari pada organisasi dengan karyawan yang kurang puas. Selain itu karyawan yang puas akan lebih mungkin untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan akan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Rubel dan Kee (2014) yang menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tenaga pendidik dalam dal ini Guru merupakan salah satu komponen penting dalam suatu sistem pendidikan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM). Peran, tugas, dan tanggung jawab guru sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Pramudyo, 2010).

Sunarno dan Liana (2015) mengatakan, peran guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan. Tanpa peran dan peningkatan kualitas guru dapat dipastikan di sekolah tidak akan terjadi perubahan atau peningkatan kualitas. Hal

ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada mutu guru. Harapan output dan outcome yang berkualitas tinggi dapat dihasilkan oleh guru yang berkualitas tinggi pula. Untuk itu, upaya peningkatan kualitas dan kinerja guru yang terukur akan selalu di upayakan dalam organisasi, dalam hal ini YP3DM.

Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu (Pramudyo, 2010). Perlu upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia pada umumnya dan guru di YP3DM pada khususnya. Diperlukan perbaikan yang menyeluruh terhadap unsur-unsur yang saling terkait di dalamnya. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tersebut adalah tenaga pendidik (Pramudyo, 2010).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM) Perian Lombok”. Penulis berharap penelitian dapat membuat para guru, pegawai, masyarakat dan pengguna penelitian ini akan mengerti tentang hubungan, manfaat, dan pentingnya peran dari kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga cepat tercapainya tujuan yang sebagaimana diharapkan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM ?
3. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM ?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM ?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM ?
6. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM melalui kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM

6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM melalui kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM melalui kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja bagi organisasi terkait, serta untuk mengetahui arti penting masing-masing aspek tersebut.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

3. Bagi Pihak lain

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat yang baik bagi siapa saja yang membaca dan membutuhkan hasilnya. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua orang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Rubel dan Kee (2014) "*Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS)*". Meneliti hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Sampel penelitian yaitu 20 perusahaan pakaian di Dhaka, Bangladesh. Dari 400 kuesioner, ada 150 kuesioner yang kembali dan dapat digunakan. Pengukuran kualitas kehidupan kerja menggunakan 12 item yang diadaptasi dari Huang *et al.* (2007), kepuasan kerja diukur dengan 4 item dari Price (1997), dan pengukuran kinerja menggunakan Netemeyer dan Maxham (2007). Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Fatehi *et al.* (2015) "*Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction (Case Study: Sport Teachers in Department of Education from Urmia)*". Meneliti tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah 225 guru olahraga di departemen pendidikan di Urmia, Iran. Pengukuran kualitas kehidupan kerja menggunakan delapan dimensi kualitas kehidupan kerja dari Walton (1975) dan kepuasan kerja menggunakan *Minnesota's job satisfaction questionnaire*. Hasil

penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja guru olahraga di departemen pendidikan di Urmia.

Penelitian yang dilakukan oleh Chinomona dan Dhurup (2014) "*The Influence Of The Quality Of Working Life On Employee Job Satisfaction, Job Commitment And Tenure Intention In The Sme Sector In Zimbabwe*". Meneliti hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian dikumpulkan dari karyawan-karyawan UKM di Harare, kota terbesar di Zimbabwe. Sampel termasuk karyawan dari manufaktur dan sektor jasa. Dari 390 kuesioner, ada 320 kuesioner yang kembali dan dapat digunakan. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Zhou (2012) "*The Factors Effect of Transformational and Transactional Leadership and Organizational Commitment on The Employee's Job Satisfaction and Performance*". Di dalam penelitian ini komitmen organisasi menggunakan model tiga komponen komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1991), selanjutnya kepuasan kerja yang telah dipisahkan menjadi bagian intrinsik dan ekstrinsik oleh Herzberg (1966). Bagian terakhir menjelaskan kinerja, menurut teori Kinerja menyarankan dua dimensi yaitu kinerja tugas dan kontekstual kinerja. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja. Komitmen organisasional juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh ÇelİK (2015) "*Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations*". Sampel penelitian yaitu karyawan-karyawa yang bekerja di hotel bintang empat dan lima di wilayah Antalya, Turki.. Dari 500 kuesioner, ada 400 kuesioner yang kembali dan 391 kuesioner dapat digunakan. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tuzun (2009) "*The impact of identification and commitment on job satisfaction The case of a Turkish service provider*". Sampel penelitian yaitu 6 bank di Ankara, Turki, tiga di antaranya adalah bank negara terbesar sementara tiga lainnya adalah bank swasta terbesar. Dari 840 kuesioner, ada 578 kuesioner yang kembali dan dapat digunakan. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Majumdar *et al.* (2012) "*Impact Of Quality Work-Life On Job Performance: A Case Study On Indian Telecom Sector*". Meneliti tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dari berbagai tingkatan dari perusahaan-perusahaan telekomunikasi di india baik sektor public dan privat, sebanyak 108 kuesioner diolah. Pengukuran kualitas kehidupan kerja dan kinerja menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja di berbagai perusahaan telekomunikasi di India.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Shahbazi *et al.* (2011) “*A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University*”. Meneliti tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Universitas Esfahan dan Ilmu Kedokteran Universitas Esfahan dengan meneliti semua ketua departemen. Populasi berjumlah 90 dan dengan metode *proportional stratified sampling* ditentukan sampel sejumlah 60. Pengukuran kualitas kehidupan kerja menggunakan teori Walton (1975) dan pengukuran kinerja disusun oleh peneliti. Temuan dari penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara QWL dengan kinerja antara ketua departemen Universitas Esfahan dan Ilmu Kedokteran Universitas Esfahan.

Gayathiri dan Ramakrishnan (2013) “*Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance*”. Meneliti tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Peneliti mengumpulkan kemudian meninjau literatur-literatur tentang QWL untuk mengidentifikasi variabel konsep dan pengukuran serta keterkaitannya dengan kepuasan dan kinerja.. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara QWL dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Yeh and Hong (2012) “*The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance.*” Sampel yang di gunakan untuk penelitian yaitu dari karyawan anak perusahaan *Taiwanese shoes* di China dan diterapkan SPSS17.0 untuk melakukan analisis data. 1600 kuesioner dikirim secara total, dan 420 yang kembali dan dapat digunakan. Kuesioner mencakup tiga dimensi pengukuran, gaya kepemimpinan, komitmen

organisasi, dan kinerja, dengan tiga puluh pertanyaan skala likert 7-poin (1 = sangat tidak setuju / 7 =sangat setuju). Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh pada komitmen organisasional. Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur dalam penelitian ini. Selanjutnya komitmen organisasi memiliki peranan efek mediasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Madhuri *et al.* (2014) "*The Effect Of Organizational Commitment, And Job Satisfaction, On Employee'S Job Performance*". Sampel penelitian ini adalah 200 orang dipilih secara acak dari karyawan sebuah organisasi dan diberi kuesioner yang sama, dimana responden menunjukkan pendapat mereka tentang sikap mereka terhadap pekerjaan, tentang komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerjanya. Tiga dimensi komitmen menggunakan Meyer dan Allen (1991). Semua ukuran komitmen menggunakan skala Likert tipe 5 poin dengan kategori respon (1 = Sangat Tidak Setuju; 5 = Sangat Setuju). Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Fadlallah (2015) "*Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj*". Meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengambilan data atau sampel dari penelitian ini sejumlah 86 responden yang terdiri dari asisten pengajar, dosen dan juga profesor dari Fakultas Ilmu Sosial di Universitas Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aftab dan Idrees (2012) “*A Study of Job Satisfaction and IT’s Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan*”. Meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah 335 karyawan di sektor menengah dari berbagai bank di Lahore, Pakistan. Pengukuran kepuasan kerjamenggunakan teori dua faktor dari Herzberg dan pengukuran kinerja karyawan dengan *Role-Based Performance Scale* oleh Welbourne (1997). Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja.

Setiyadi dan Wartini (2016) “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Honda Semarang Center Setiabudi sejumlah 521 orang dengan sampel sejumlah 84 orang menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan analisis jalur. Mempunyai kesimpulan bahwa hasil pengujian data menemukan terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung yang signifikan positif kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh langsung yang signifikan positif kepuasan kerja terhadap kinerja. Sementara untuk pengaruh tidak langsung, penelitian ini juga dapat membuktikan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan Nurbiyati (2014) dengan judul “Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jumlah populasi 107, kuesioner yang disebarakan kepada 107 tenaga kependidikan tetapi yang berhasil kembali dan dapat diolah sebanyak 91 kuesioner. Dari analisis data diperoleh hasil secara parsial QWL berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai namun tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Secara simultan QWL, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu ada pengaruh tidak langsung (QWL terhadap kinerja melalui disiplin kerja) lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung terhadap kinerja. Kemudian ada pengaruh tidak langsung (QWL terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) lebih besar dibandingkan pengaruh langsung (QWL terhadap kinerja).

Dalam Penelitian Ramadhoan (2015) “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara”, jumlah sampel sasaran pada penelitian ini sebanyak 102 (seratus dua) karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk yang tersebar di Kantor Cabang Utama, Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas di Kota Malang, dan Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menerapkan pernyataan tertutup yang terstruktur di mana untuk alternatif pernyataan diterapkan Rensis Likert Scala Method yang bersifat berskala interval dengan rentang skor 1-5. Mempunyai kesimpulan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh langsung negatif kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung positif kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara.

Dadie dan Nugraheni (2016) “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta)”, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 77 dari 236 total karyawan PT Madu Baru Bantul Yogyakarta. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Mempunyai kesimpulan bahwa hasil pengujian data menemukan terdapat pengaruh langsung yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sementara untuk pengaruh tidak langsung, penelitian ini juga dapat membuktikan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian Pratama (2016) “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan”, Penelitian ini dilakukan kepada 150 responden karyawan PT. Arief Nirwana Utama dengan metode kuantitatif menggunakan analisis statistik dan

deskriptif. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

Yuleova (2013) “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPBD Propinsi Sumatera Barat”, penelitian ini menggunakan data primer yang diambil langsung menggunakan kuisioner dari 118 orang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan *Structural Equations Modeling* (SEM), dimana hasil pengujian data dengan regresi linear berganda melalui program Amos 16, menemukan terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan komitmen organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh langsung yang signifikan positif komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Sementara untuk

pengaruh tidak langsung, penelitian ini juga dapat membuktikan terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Sunarno dan Liana (2013) “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67)”, penelitian ini menggunakan data primer yang diambil langsung menggunakan kuisisioner dari 103 Guru di SMA Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk uji parsial dan analisis jalur untuk menghitung pengaruh tidak langsung, menemukan komitmen organisasional terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terakhir kepuasan kerja tidak terbukti berfungsi sebagai variabel intervening antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Jumari *et al.* (2013) “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Negeri Kecamatan Denpasar Selatan”, Populasi penelitian adalah seluruh Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan, yang berjumlah 158 guru dan sampel sejumlah 113 orang melalui teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan; terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan.

Wahyuni *et al.* (2014) “*Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya*”, Populasi penelitian ini terdiri dari 511 guru sekolah menengah atas swasta yang berasal dari seluruh daerah Surabaya yang sekolahnya sudah terakreditasi A dan yang gurunya sudah disertifikasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 186 guru bersertifikat yang berasal dari sekolah menengah atas swasta di Surabaya. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *cluster random sampling* sementara data mereka dikumpulkan dengan mengisi kuesioner yang kemudian diproses oleh menerapkan Struktur Persamaan Pemodelan (SEM) dan (AMOS 2.0), menemukan komitmen organisasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Syauta *et al.* (2012) “*The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*”. Menganalisis dan mengungkap pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dengan sampel penelitian berjumlah 127 karyawan. Menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan metode *Parsial Least Square* (PLS) dan Uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi

tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2012) "*Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*". Meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 200 dokter, perawat, staf administrasi dan petugas yang bekerja di institusi medis otonom di Punjab. 250 Kuesioner di distribusikan, 200 yang diterima kembali dan digunakan untuk analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Fu dan Deshpande (2014) "*The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company*". Penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) untuk memeriksa hubungan langsung dan tidak langsung antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pada 476 karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan asuransi di Cina. Hasil SEM menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, komitmen organisasional memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Javed *et al.* (2014) "*Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*". Meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini telah dilakukan di sektor swasta maupun di organisasi sektor publik Kota Bahawalpur. Kuesioner yang di distribusikan 200, dan 150 yang diterima kembali dan digunakan untuk analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inuwa (2016) "*Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach*". Meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis data *Statistical Test for Social Sciences* (SPSS) dan uji reliabilitas. Sebanyak 270 kuesioner diberikan kepada responden yang merupakan staf non-akademik Universitas Negeri Bauchi Gadau Nigeria, dimana 256 di antaranya telah dikembalikan dan 6 kuesioner yang dikembalikan tidak valid karena tanggapan yang tidak lengkap, sehingga 250 yang diterima kembali dan digunakan untuk analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Othman dan Lieng (2009) "*Relationship Between Quality Of Work Life (Qwl) And Job Satisfaction: A Case Study Of Enterprise "Xyz" In Malacca*". Meneliti tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di perusahaan XYZ di Malaka, dengan mengambil 80 sampel dari 125. Variabel program QWL didasarkan pada delapan dimensi yang disarankan oleh Walton (1975) dan empat dimensi yang disarankan oleh Lewis (2001). Tingkat kepuasan kerja diukur berdasarkan lima dimensi *Job Description Index* (JDI) yang disarankan oleh Smith *et al.* (1969). Hasilnya ada hubungan yang signifikan antara program kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.

Aketch *et al.* (2012) “*Effects of Quality of Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review*”. Meneliti tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Peneliti mengumpulkan kemudian meninjau literatur-literatur tentang QWL terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa QWL memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rusu (2013) “*Affective Organizational Commitment, Continuance Organizational Commitment Or Normative Organizational Commitment*”. Sampel penelitian ini adalah 1500 guru yang di ambil secara acak di Universitas Romania. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Chamundeswari (2013) “*Job Satisfaction and Performance of School Teachers*”. Meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sample sejumlah 558 guru. Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian tersebut menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss *et al.*, 1967) dan pengukuran kinerja menggunakan *Effective Performance Appraisal* (Maddux, 2004). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru di sekolah badan pusat secara signifikan lebih baik dalam kepuasan kerja dan kinerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di sekolah-sekolah matrikulasi dan negeri.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) atau *human resource* dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Manajemen SDM berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja (*job management*) (Alwi, 2001).

Menurut Amstrong dalam Alwi (2001) MSDM secara sederhana yaitu bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi. Pendapat lain mengatakan bahwa MSDM adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated*, struktural dan teknik-teknik personel (Storey dalam Alwi, 2001).

2.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola SDM bukan merupakan hal yang mudah, karena manusia itu unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan lainnya. Dalam mengelola sumber daya manusia dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan. Dalam Alwi (2001:22), ada dua pendekatan besar dalam pengembangan MSDM yaitu pendekatan lunak (*soft approach*) dan pendekatan keras (*hard approach*).

1. Pendekatan Lunak (*Soft Approach*)

Pendekatan lunak, mengeksplorasi sisi “human” dari karyawan. Ini berarti untuk menggali potensi-potensi dalam diri individu, perlu dikembangkan faktor yang berasal dari internal (komitmen organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lain-lain), (Alwi, 2001). Persoalan yang dihadapi manajemen dalam praktek-praktek MSDM yang efektif adalah, bagaimana membangun:

a. Membangun kompetensi

Kompetensi merupakan kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau pengambilan keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, Alwi (2001:48). Keunggulan bersaing yang dimiliki suatu organisasi sangat bergantung pada tingkat kompetensi SDM yang dimiliki.

b. Membangun komitmen

Komitmen diastukan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut, akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan

mencapai tujuan. Komitmen menyangkut sikap individu dan nilai-nilai yang ia berikan terhadap organisasi. Komponen kunci dari strategi ini antara lain, partisipasi, fleksibilitas karir, kompensasi berdasarkan prestasi, dan jaminan, Alwi (2001: 49).

c. Membangun *quality of work life* (QWL)

Membangun QWL atau kualitas kehidupan kerja dalam organisasi banyak tergantung pada filosofi organisasi. Apa pandangan atau anggapan perusahaan terhadap karyawan. Apakah sebagai faktor produksi, sebagai asset atau sebagai partner strategis. Bila dianggap sebagai faktor produksi maka nilai eksploitasi kemampuan mereka jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai kompensasi dan perlindungan yang mereka terima. Jika sebagai asset atau partner strategis, maka komitmen organisasi untuk memperlakukan karyawan melalui pemberian kompensasi yang seimbang, jaminan karir dan peluang untuk maju akan terbuka, Alwi (2001:53).

2. Pendekatan Keras (*Hard Approach*)

Pengelolaan karyawan berdasarkan pendekatan keras, manajemen melakukan pengawasan dan pelaksanaan melalui sumber luar (*external means*) seperti, desain jabatan, pengukuran kinerja, kompensasi, *training and development*, K3 dan lain sebagainya. Alwi (2001) Dalam proses pembentukan manusia unggul melalui pendekatan keras, ada tiga faktor yang secara signifikan saling terkait dan crucial sifatnya terutama dalam tahap *attracting and developing* yaitu:

a. Sistem rekrutmen dan seleksi

Variabel individu yang penting diamati selain latar belakang keluarga, pendidikan dan pengalaman adalah, potensi yang dimiliki individu. Kapasitas kemampuan dan kapasitas pembelajaran (*learning capacity*) yang ada pada diri calon karyawan secara individual dan seberapa jauh kemungkinan potensi yang ada bisa dikembangkan. Namun, faktor ini seringkali terabaikan terutama dalam proses rekrutmen dan seleksi. Akibatnya, ketika karyawan baru mengikuti pelatihan, ternyata kemampuan yang dimiliki tidak berkembang, Alwi (2001:54).

b. Sistem pelatihan dan pengembangan

Budaya organisasi pada perusahaan-perusahaan Jepang, seorang manajer senior, diharuskan melakukan tugas-tugas sebagai mentor dan melakukan pelatihan terhadap karyawan junior baik secara formal maupun informal. Tujuannya adalah, manajer senior lebih mengerti ke mana arah pelatihan sehingga hasilnya sesuai dengan kebutuhan. Di sini budaya organisasi sangat kuat pengaruhnya terhadap pembentukan prinsip kerja yang efisien. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, keterlibatan orang-orang dalam jabatan yang relevan dengan proses tersebut, sangat penting, Alwi (2001:55).

2.2.4 Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Konsep dari kualitas kehidupan kerja merupakan istilah yang komprehensif yang mencakup etika kerja dan beberapa aspek kondisi kerja, langkah-langkah untuk membangun kondisi kerja, kepuasan karyawan, dan efisiensi dalam produksi.

Ada beberapa definisi mengenai kualitas kehidupan kerja: Menurut Cascio (1991) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Mirvis and Lawler (1984) dalam Afsar (2014) "Kepuasan dengan upah, jam dan kondisi kerja, menggambarkan elemen dasar dari kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti; lingkungan kerja yang aman, upah yang adil, kesempatan kerja dan kesempatan yang sama untuk kemajuan"; menurut Lau, Wong, Chan and Law (2001) dalam Afsar (2014) "Lingkungan kerja yang menguntungkan yang mendukung dan mempromosikan kepuasan dengan menyediakan karyawan dengan imbalan, keamanan kerja dan peluang pertumbuhan karir". Menurut Sirgy *et al.* (2001) dalam Afsar (2014) "Kepuasan karyawan dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan, dan hasil yang berasal dari partisipasi di tempat kerja".

2. Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas operasional dan organisasional (Majumdar *et al.*, 2012). Menurut Beukema (1987) dalam Shahbazi *et al.* (2011) mendeskripsikan QWL sebagai sejauh mana karyawan mampu untuk menentukan pekerjaan mereka secara aktif sesuai dengan pilihan, keinginan dan kebutuhan mereka. Ketika perusahaan memberikan otoritas yang tepat kepada karyawannya, maka akan sangat memungkinkan bahwa aktivitas pekerjaan akan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang berkontribusi kepada kinerja organisasi.

3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (2006) mengelompokkan sembilan aspek dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu :

a. Partisipasi karyawan

Organisasi harus bisa melibatkan karyawan secara optimal, tidak hanya untuk menciptakan perasaan diterima dan dihargai, tetapi juga untuk memberi peluang kepada karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan, saran, maupun kritik.

b. Pengembangan karir

Pengembangan karir seperti promosi akan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya dan akan memberikan sinyal kepada karyawan lain bahwa kerja keras mereka akan terbayar.

c. Resolusi konflik

Konflik dapat terjadi setiap saat antara anggota organisasi dengan manajer, sesama anggota organisasi, antar unit kerja, dan lain-lain. Konflik yang tidak diselesaikan dengan baik akan mengganggu organisasi dalam mencapai tujuannya.

d. Komunikasi

Komunikasi di dalam organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap iklim kerja, yang berarti sangat besar terhadap keefektifan organisasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus bisa berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya dan selalu meningkatkannya.

e. Kesejahteraan

Untuk beroperasi secara optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kesehatan fisik yang baik. Perusahaan sebaiknya bisa memberikan jaminan agar kesehatan karyawan selalu terpelihara.

f. Keamanan kerja

Perusahaan harus berusaha agar tidak menciptakan rasa gelisah atau resah terhadap para karyawan, karena dapat menurunkan motivasi, disiplin, dan loyalitas pada perusahaan, contoh: pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK).

g. Lingkungan yang aman

Perusahaan berkewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja untuk para karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dengan keselamatan dan kesehatannya tetap terjaga.

h. Kompensasi yang adil

Perusahaan harus memiliki konsep kompensasi yang adil berdasarkan apa yang karyawan telah kontribusikan kepada perusahaan, baik itu kompensasi langsung dan tidak langsung seperti tunjangan, insentif, uang lembur, dan lain-lain.

i. Rasa bangga terhadap organisasi

Kebanggaan pada organisasi pada dasarnya menggambarkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, yang akan diikuti dengan *sense of belonging* dan *sense of responsibility*.

Nawawi (2001) mengemukakan sembilan aspek dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu :

a. Komunikasi

Di dalam lingkungan organisasi karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas wewenangnya dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan pertemuan baik secara kelompok maupun individu dalam rangka menyampaikan informasi kepada karyawan.

b. Resolusi konflik

Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk menyelesaikan konflik dengan perusahaan maupun dengan sesama karyawan secara adil, jujur, dan terbuka. Perusahaan bisa membantu penyelesaian konflik dengan mengatur cara penyampaian keluhan secara terbuka atau melalui formulir, dan lain sebagainya.

c. Pengembangan karir

Karyawan perlu diberikan kejelasan pengembangan karirnya di dalam organisasi di masa yang akan datang. Perusahaan perlu menerapkan sistem promosi yang adil dan juga memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.

d. Partisipasi karyawan

Di dalam lingkungan perusahaan, karyawan perlu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan posisinya dan wewenangnya di dalam perusahaan.

e. Bangga terhadap perusahaan

Perusahaan harus menciptakan dan mengembangkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan, pekerjaan, dan jabatannya agar karyawan memiliki *sense of belonging* dan *sense of responsibility*.

f. Kompensasi yang adil dan mencukupi

Semua karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi harus memperoleh kompensasi yang adil dan mencukupi. Untuk itu, perusahaan bisa menerapkan sistem kompensasi yang kompetitif dengan para pesaing dan dapat mensejahterakan karyawan sesuai dengan posisinya dan status sosialnya di masyarakat.

g. Keamanan lingkungan kerja

Perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberikan jaminan lingkungan kerja yang aman.

h. Jaminan kelangsungan pekerjaan

Perusahaan perlu menghindari pemberhentian hubungan sepihak terhadap karyawan agar karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

i. Pemeliharaan kesehatan

Agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, perusahaan perlu memperhatikan pemeliharaan kesehatan para karyawannya.

Walton (1975) mengemukakan delapan faktor atau konsep utama yang berhubungan dengan QWL, yaitu :

a. Kompensasi yang adil dan mencukupi (*Adequate and Fair Compensation*)

Kompensasi yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang umum di terima, cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.

b. Kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*Safe and Healthy Work Environment*)

Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Begitu juga umur adalah sesuai dengan tugas yang dipertanggungjawabkan kepada mereka.

c. Pengembangan kemampuan manusia (*Development of Human Capacities*)

Pekerja diberi otonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, mereka juga diberi tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang akan mereka lakukan. Pekerja juga diberikan kebebasan berbicara dan berpartisipasi dalam menjalankan tugas yang diberikan dan pekerja juga terlibat dalam membuat perencanaan.

d. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya (*Growth and Security*)

Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya tersedia kesempatan menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki.

e. Integrasi sosial dalam organisasi (*Social Integration*)

Individu tidak dilayani dengan sikap curiga, mengutamakan konsep egalitarianism, adanya mobilitas untuk bergerak ke atas, merasa bagian dari suatu tim, mendapat dukungan dari kelompok-kelompok primer dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan.

f. Hak-hak karyawan (*Constitutionalism*)

Hak pribadi seorang individu harus dihormati, memberi perlindungan, dukungan kebebasan berpendapat dan terwujudnya perlakuan yang adil.

g. Ruang Hidup Total (*Total Life Space*)

Pekerjaan memberikan dampak positif dan negatif terhadap ruang kehidupan seseorang. Selain berperan di lingkungan kerja, individu juga mempunyai peranan di luar tempat kerja seperti sebagai seseorang yang perlu mempunyai waktu untuk bersama keluarga.

h. Relevansi sosial (*Social Relevance*)

Organisasi mempunyai tanggung jawab sosial. Organisasi harus mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya.

Organisasi yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan pekerja tidak menghargai pekerjaan mereka.

2.2.5 Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Allen & Meyer (1991) dalam (Abrahamsson, 2002) yaitu suatu konstruk psikologis yang terdiri dari tiga bentuk komitmen yaitu afektif, normatif dan berkelanjutan. Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Sedangkan Komitmen Organisasional menurut Lincoln dalam Sopiah (2008:155) adalah mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap individu sebagai anggota organisasi yang mempengaruhi keputusan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2. Bentuk Komitmen Organisasional

Mayer & Allen (1991) mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen komitmen organisasional yaitu:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif adalah keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan dikembangkan apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan.

b. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)

Komitmen berkesinambungan adalah keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif yaitu keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi dan dikembangkan sebagai hasil dari internalisasi tekanan normatif untuk melakukan tindakan tertentu dan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

Menurut Kanter (Sopiah, 2008:158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional yaitu:

a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain dalam

organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Steers dan Porter (Sopiah, 2008:164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. Faktor Non-Organisasi, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

2.2.6 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan titik penting pada diri karyawan yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Perasaan tersebut nantinya akan tercermin pada perilaku mereka di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Menurut Handoko (2011:193) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (2003:30) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, salah satunya jenis pekerjaan itu sendiri. Hackman dan Oldham menyatakan yang dikutip Robbins (2003), inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut :

a. *Skill Variety*

Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

b. *Task Identity*

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.

c. *Task Significance*

Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis.

d. *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, ketidakketergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

e. *Feedback*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

2. Teori Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang dianut masing-masing individu. Menurut Rivai (2004:480) ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain :

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

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

b. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfiers atau motivator dan dissatisfiers. Satisfiers ialah faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi dan ada kesempatan

mendapat promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tersebut, tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. Dissatisfiers adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, hubungan antar personal, pengawasan kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum puas.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) ada beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi ini tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan

mereka. Karyawan yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dan sistem upah dibuat dengan cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya dan merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

d. Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang dan prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan dari kepuasan.

Sedangkan menurut Rivai (2009:860) secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan meliputi : Isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen,

kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang *financial* lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja serta kondisi pekerjaan.

2.2.7 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan anggota organisasi dalam organisasinya. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2010) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan guru untuk melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya secara bertanggung jawab menjadi salah satu tolok ukur kinerja seorang guru.

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hamzah, 2010). Selain itu, Admin (2011) menyebutkan, kinerja guru merupakan sejumlah hasil kegiatan yang telah dilaksanakan dan atau akan dilakukan oleh guru sesuai profesinya. Kinerja merupakan aspek organisasi yang mendapat perhatian yang cukup besar dari para manajer, hal ini dikarekan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja anggota organisasinya.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu langkah organisasi untuk mengukur kinerja karyawannya. Menurut Handoko (2011 : 135) penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja anggota organisasinya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan mereka. Sistem penilaian harus mempunyai standar dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan.

Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja menurut Rivai (2009:554) adalah sebagai berikut:

- a. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- b. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja mereka.
- c. Penyesuaian kompesasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upahnya atau kompensasi lainnya.
- d. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.

- e. Petatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk pelatihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
- f. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik dalam penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier.
- g. Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- h. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja karyawan mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

Sedangkan menurut Menurut Gomes (1995:135) secara umum tujuan penilaian performansi dapat dibedakan atas dua macam, yakni:

- a. Untuk memberi *reward* atas kinerja sebelumnya (*to reward past performance*),
- b. Untuk memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*).

Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian performansi itu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014) kinerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

4. Indikator Kinerja

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. (Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010). indikator kinerja guru dalam pembelajaran/pembimbingan meliputi:

1. merencanakan pembelajaran, kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran sesuai kebutuhan siswa dan juga sesuai yang ditetapkan organisasi
2. melaksanakan pembelajaran, guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan organisasi
3. menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, guru memberikan penilaian dan evaluasi terhadap hasil dari pembelajaran yang selama ini dijalankan
4. melaksanakan perbaikan dan pengayaan, guru memberikan ruang perbaikan dan pengayaan guna memperbaiki dan meningkatkan kemampuan siswa
5. melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya, guru melakukan pengembangan profesi agar meningkatkan kualitas dari guru itu sendiri

Untuk mengukur kinerja, ada beberapa faktor yang dapat digunakan sebagai standar ukurannya. Menurut Hasibuan (2002:56) baik atau tidaknya kinerja dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

- a. Kesetiaan, kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
- b. Prestasi Kerja, hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- c. Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- d. Kreativitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Kerjasama, diukur dari kesediaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- f. Kecakapan, kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- g. Tanggung jawab, kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Sedangkan menurut Gomes (1995:142) indikator untuk mengukur kinerja antara lain sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

Menurut Dessler (2006:329) terdapat beberapa indikator dalam penilaian kinerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas menunjukkan akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan.
- b. Produktivitas, kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan, keahlian praktis dan teknik informasi yang digunakan perusahaan.
- d. Kepercayaan, tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutan.
- e. Ketersediaan, tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
- f. Kebebasan, tingkatan kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk:

a) Kuantitas output

Jumlah yang dihasilkan dalam bekerja, terdiri dari: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan, menetapkan target pekerjaan, dan bekerja sesuai dengan prosedur.

b) Kualitas output

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan, terdiri dari: ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, mengikuti aturan-aturan.

c) Ketepatan

Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai syarat, yaitu bekerja secara konsisten, handal dalam memberikan layanan, bekerja dengan benar.

d) Kehadiran di tempat kerja

Keyakinan akan kehadiran di tempat kerja dan sesuai dengan jam kerja, terdiri dari: datang ke kantor tepat waktu, dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan

e) Sikap kooperatif

Kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, terdiri dari: dapat bekerjasama dengan semua orang, kemudian dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Walton (1975) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai reaksi personil terhadap pekerjaan, terutama terhadap kepuasan akan pekerjaan dan kesehatan psikologis. Organisasi harus memiliki banyak solusi untuk menjawab tantangan-tantangan manajemen dengan menciptakan QWL yang sesuai agar para karyawan yang bekerja dapat meraih kepuasan dalam bekerja. Walton (1975) menyebutkan, ketidakpuasan dengan kehidupan kerja adalah masalah, yang mempengaruhi hampir semua pekerja pada satu waktu, atau yang lain, terlepas dari posisi atau status. Rasa frustrasi, kebosanan, dan kemarahan yang umum bagi karyawan yang kecewa dengan kehidupan kerja mereka dapat menjadi mahal baik bagi individu maupun organisasi. Jika anggota dalam organisasi sudah dipenuhi kebutuhannya dari sumber, kegiatan, dan hasil yang diperoleh dari keterlibatan

dalam pekerjaan, kemudian mereka merasa diberikan kesempatan untuk berkembang dan berkarya, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja dalam diri anggota organisasi tersebut.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rubel dan Kee (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dalam penelitian Fatehi *et al.* (2015) yang memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Chinomona dan Dhurup (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

2.3.2 Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen karyawan merupakan salah satu penentu dari tinggi rendahnya kepuasan kerja dari anggota organisasi terhadap organisasinya. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Apabila anggota dalam sebuah organisasi sudah melekat dalam organisasi tempat dia bekerja maka anggota organisasi tersebut akan bekerja dengan senang hati, bersungguh-sungguh dan loyal, sehingga kepuasan kerja anggota tersebut juga akan semakin meningkat

Penelitian terdahulu yang dilakukan Zhou (2012), memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. ÇelİK (2015) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan Tuzun (2009), juga memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

2.3.3 Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Hackman dan Oldham (1980) menyatakan bahwa lingkungan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan personal anggota organisasinya dianggap menyediakan interaksi yang positif, menghasilkan kualitas kehidupan kerja yang baik, akan meningkatkan kinerja anggota organisasi itu sendiri. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta meningkatkan kualitas output salah satunya melalui partisipasi serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dengan penerapan *Quality of Work Life* (Siagian, 2009). Jika anggota organisasi merasa dilibatkan dalam aspek penting pengambilan keputusan, diberikan otonomi dalam bekerja, diberikan kesempatan untuk menggunakan keahliannya, maka hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kinerja dari anggota organisasi tersebut.

Majumdar *et al.* (2012) melakukan penelitian dan memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Dalam penelitian Shahbazi *et al.* (2011), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gayathiri dan Ramakrishnan (2013), memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja.

H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

2.3.4 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Mowday (1982) komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Sopiah (2008) Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, serta muncul loyalitas karyawan. Komitmen organisasi dibangun dengan kepercayaan, kerelaan dan loyalitas untuk menjadi bagian dari organisasi dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika anggota dalam sebuah organisasi merasa dirinya sudah melekat dalam organisasi tempat dia bekerja maka anggota organisasi tersebut akan dengan senang hati bekerja, bekerja secara loyal untuk organisasi, sehingga kinerjanya juga akan semakin meningkat.

Penelitian Zhou (2012), yang memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Yeh dan Hong (2012) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian terdahulu oleh Madhuri *et al.* (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H4: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja

2.3.5 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Robbins (2003) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Hal ini sesuai dengan Strauss dan Sayles yang menyatakan Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai cacatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan berprestasi lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Handoko, 2011). Maka apabila seseorang yang memiliki kepuasan di tempat kerjanya akan menunjukkan kinerja yang baik juga.

Penelitian yang dilakukan oleh Rubel dan Kee (2014), memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Fadlallah (2015), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Aftab dan Idrees (2012), memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

H5: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja

2.3.6 Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Cascio (1991) menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Menurut Beukema (1987) mendeskripsikan QWL sebagai sejauh mana karyawan mampu untuk menentukan pekerjaan mereka secara aktif sesuai dengan pilihan, keinginan dan kebutuhan mereka. Ketika organisasi menerapkan QWL dengan baik, seperti memberikan otoritas yang tepat kepada anggotanya, kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, maka akan membuat kinerja dalam organisasi baik. Selanjutnya sangat memungkinkan bahwa aktivitas pekerjaan sesuai dengan kebutuhan anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan dalam diri anggota tersebut yang berkontribusi kepada kinerja organisasi.

Setiyadi dan Wartini (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian yang dilakukan Nurbiyati (2016) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, dalam penelitian Ramadhoan (2015), menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H6 : Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Guru YP3DM

2.3.7 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

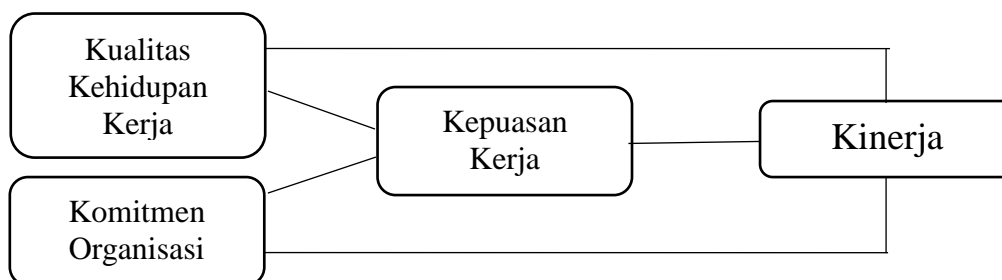
Mowday (1982) komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen Organisasi menurut Lincoln adalah mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi (Sopiah, 2008). Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, serta muncul loyalitas karyawan. Jika anggota dalam sebuah organisasi merasa dirinya sudah melekat dalam organisasi tempat dia bekerja maka akan menumbuhkan kepuasan dalam diri anggota organisasi tersebut dan akan dengan senang hati bekerja, sehingga kinerjanya juga akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Dadie dan Nugraheni (2016), menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian yang dilakukan Pratama (2016), menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, dalam penelitian Yuleova *et al.* (2013), menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H7 : Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Guru YP3DM

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam rangka menyusun hipotesis penelitian, maka perlu menyusun kerangka pikir penelitian. Menurut Uma Sekaran yang dikutip oleh Sugiyono (2013), Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Gambar dibawah menunjukkan kerangka pemikiran yang tersusun berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Yakni kualitas kehidupan kerja sebagai X1, komitmen organisasi sebagai X2, kepuasan kerja sebagai Z, dan kinerja sebagai variabel Y.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berangkat dari data. Data ini diproses dan dimanipulasi menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan (Kuncoro, 2001:1). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih penulis adalah “Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqin (YP3DM) Perian Lombok” yang beralamat di Jalan Raya Praubanyar, Desa Perian Kecamatan Montong Gading, Kabupaten Lombok Timur, NTB. Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqin didirikan tanggal 1 Januari 1964, dilatar belakangi oleh keadaan masyarakat sekitar yang masih dalam keadaan terbelakang dalam bidang ilmu pengetahuan baik itu pengetahuan umum maupun agama. Maka para tokoh agama, tokoh masyarakat maupun tokoh adat yang ada disekitar Desa Perian berupaya mengajak masyarakat untuk membangun sebuah lembaga pendidikan sebagai wadah untuk mencetak generasi yang terdidik dan juga islami. Pemuka masyarakat dan tokoh agama serta beberapa orang calon pengajar mengadakan rapat, antara

lain: Bp. TGH.M. Ma'shum Qosim, Bp.TGH.M. Muhsan Makbul, Bp.H.M. Marzuki, Bp. Mawardi, BA, Bp. Muh. Munawady, Bp. Muh. Syafi'i Asasi, BA, dan tokoh masyarakat lain yang tidak disebutkan. Yang kemudian menghasilkan kesepakatan untuk membangun Madrasah Ibtidaiyah lalu Pendidikan Guru Agama (PGA) 4 tahun, kemudian tahun 1974 PGA berubah nama menjadi Madrasah Tsanawiyah Perian dengan masa pendidikan 3 tahun setara SMP. Sampai saat ini, YP3DM Perian berkembang menambah lembaga pendidikan yang ada dibawah naungannya, seperti: RA (Raudhatul athfal atau Taman Kanak-Kanak), MI (Madrasah Ibtidaiyah setara SD), MTs (Madrasah Tsanawiyah setara SMP), MA (Madrasah Aliyah setara SMA), & SMK (sekolah Menengah Kejuruan).

Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien, saat ini diasuh oleh putra dari Bp. TGH.M. Ma'shum Qosim (salah satu pendiri Yayasan) bernama TGH. M. Nashrullah Ma'sum, didampingi adik beliau TGH. Fakhruddin Ma'sum. Dan dari awal berdiri hingga sekarang berstatus swasta milik masyarakat Desa Perian, yang dibangun secara swadaya oleh masyarakat, dibawah naungan organisasi Nahdlatul Wathan Pancor yang dipimpin Gubernur NTB saat ini Dr. TGH. Muhammad Zainul Majdi, M.A. Pengelolaan YP3DM sepenuhnya dilakukan oleh pengurus internal Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM) dari masyarakat Desa Perian itu sendiri.

Visi dari Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien Nahdlatul Wathan (YP3DM) Perian adalah : Membentuk insan muttaqien yang cerdas, berakhlakul karimah, mandiri dan berdaya saing. Sedangkan Untuk Misinya adalah sebagai berikut:

1. Membentuk santri yang beriman dan bertaqwa, berwawasan luas serta berbudi pekerti yang luhur
2. Memotivasi santri agar mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dan kesenian yang bernuansakan islam
3. Memberikan keteladanan yang sesuai dengan ajaran islam

3.3 Varibel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007).

a. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2007). Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2).

b. Variabel Intervening

Dalam hal ini, Tuckman (Sugiyono, 2007) menyatakan variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel

dependen (Sugiyono, 2007). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

c. Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

3.3.2 Definisi Operasional

A. Kualitas Kehidupan Kerja

Walton (1975) mengemukakan bahwa terdapat delapan faktor yang menggambarkan kualitas kehidupan kerja, delapan faktor tersebut menjadi indikator dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kompensasi yang adil dan mencukupi, meliputi : keadilan internal dan keadilan eksternal, serta kompensasi yang mencukupi.
2. Kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, meliputi : jam kerja yang sesuai, serta lingkungan fisik yang aman dan sehat.
3. Pengembangan kemampuan manusia, meliputi : otonomi, tingkat kepentingan suatu tugas, serta kemungkinan untuk melakukan beberapa pekerjaan (*polyvalence*).
4. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya, meliputi : pertumbuhan personal, kesempatan menggunakan keterampilan, serta kesempatan menggunakan pengetahuan baru yang dimiliki.
5. Integrasi Sosial, meliputi : tidak adanya prasangka, *equality*, hubungan interpersonal, serta komunikasi.

6. Hak-hak Karyawan, meliputi : hak perlindungan untuk pekerja, kebebasan berpendapat, privasi personal, perlakuan yang adil.
7. Ruang hidup total, meliputi : stabilitas jadwal kerja dan waktu luang untuk keluarga/kehidupan pribadi.
8. Relevansi sosial, meliputi : kebanggaan akan pekerjaan, nama baik perusahaan, serta tanggung jawab sosial perusahaan.

B. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Allen & Meyer (1991) yaitu suatu konstruk psikologis yang terdiri dari tiga bentuk komitmen yaitu afektif, normatif dan berkelanjutan. Dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator yang merujuk pada Mayer & Allen (1991), yaitu:

1. Komitmen Afektif, meliputi : senang berkarier sepanjang hidup dalam perusahaan, masalah organisasi adalah masalah setiap karyawan, rasa memiliki terhadap organisasi, serta kebanggaan menjadi bagian dari keluarga organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan, meliputi : tetap tinggal di organisasi karena kebutuhan gaji, tetap tinggal di organisasi karena keuntungan yang didapatkan dari perusahaan, susah meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin untuk meninggalkan organisasi, dan karyawan bertahan pada organisasi karena tidak ada alternatif pekerjaan lain.
3. Komitmen Normatif, meliputi : tidak meninggalkan organisasi meskipun hal tersebut menguntungkan, kesadaran dalam diri karyawan bahwa komitmen adalah sesuatu yang harus dilakukannya, keyakinan terhadap organisasi, serta tidak meninggalkan organisasi karena adanya tanggung jawab yang tinggi dalam suatu organisasi.

C. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Terdapat empat indikator dalam penelitian ini yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang, meliputi : pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan kemampuan, tugas yang beragam, kebebasan dalam menyelesaikan tugas, serta umpan balik dari pimpinan.
2. Ganjaran yang pantas, meliputi : Sistem upah yang adil, Sistem upah yang sesuai pengharapan karyawan, Kebijakan promosi yang adil, Kebijakan promosi yang sesuai pengharapan karyawan.
3. Kondisi kerja yang mendukung, meliputi : lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, lingkungan kerja yang memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas, serta tersedianya fasilitas dan peralatan yang memadai.
4. Rekan kerja yang mendukung, meliputi : rekan kerja yang ramah, rekan kerja yang mendukung, pimpinan yang bersikap ramah, pimpinan memberikan pujian, pimpinan mendengarkan pendapat karyawan.

D. Kinerja

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. (Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010) indikator kinerja guru dalam pembelajaran/pembimbingan meliputi:

1. Merencanakan pembelajaran, meliputi : merumuskan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran, merencanakan kegiatan pembelajaran, dan merencanakan penilaian hasil pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran, meliputi : membuka proses pembelajaran, menyampaikan materi pembelajaran, dan menutup proses pembelajaran
3. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meliputi : mengevaluasi pemahaman siswa terhadap materi, mengevaluasi hasil ujian siswa, mengevaluasi sikap dari hasil pembelajaran siswa
4. Melaksanakan perbaikan dan pengayaan, meliputi : melakukan jam pengayaan, mengadakan ujian perbaikan sesuai kebutuhan siswa
5. Melaksanakan pengembangan keprofesian, meliputi : mengikuti sertifikasi guru yang di adakan pemerintah, membuat karya tulis ilmiah

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini, dibedakan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh para peneliti, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, dan informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau non publikasi entah di dalam atau di luar organisasi, semua yang dapat berguna bagi peneliti (Sekaran, 2006:245). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini diperoleh dari data-data yang terkait dengan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien Perian Lombok dan penelitian terdahulu.

Data primer yaitu data yang diperoleh dari tangan pertama untuk dianalisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Sekaran, 2006:242). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner yang disebarkan berisi pertanyaan mengenai komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala Likert. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan yaitu :

5 = Sangat setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak setuju

1 = Sangat tidak setuju

3.5 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013).

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

1. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan soal skor konstruk atau variabel.
2. Uji validitas dapat juga dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.
3. Uji dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA).

Tipe validitas, dalam Sugiyono (2009), yang digunakan dalam uji validitas ini adalah validitas konstruk, tipe ini mengkorelasikan nilai item dengan nilai total. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

X = skor yang ada dibutir item

Y = total skor

n = jumlah subyek

$\sum X$ = jumlah skor X

$\sum Y$ = jumlah skor Y

Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r tabel dan sebaliknya, item pernyataan dinyatakan gugur/tidak valid jika koefisien korelasi kurang dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu (Ghozali, 2013):

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Disini penulis menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Adapun rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K - 1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

r = koefisien korelasi untuk variabel

k = jumlah variabel

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabel) sebesar 0.60 atau lebih

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Dalam penelitian ini populasinya adalah semua Guru di Yayasan Pondok Pesantren Darul Muttaqien Perian Lombok berjumlah 98 orang.

Tabel 3.1 populasi guru YP3DM

No.	Tenaga Pendidik	Jumlah Guru (Orang)
1	Guru Tetap Yayasan	88
2	Guru Honoror	4
3	Guru PNS	6
Jumlah		98

(Sumber: Pengurus YP3DM)

3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.
2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

Menurut Ghozali (2006) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi).

3.8 Alat Analisis

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh

ualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010: 141) :

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Kualitas Kehidupan Kerja

X₂ = Komitmen organisasi

€ = error

3.8.2 Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi Adjusted-R². Koefisien determinasi Adjusted-R² menunjukkan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R² menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R² mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

3.8.3 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. *t*-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a
2. Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$
3. Membuat kesimpulan : Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima
4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

3.8.4 Uji F (Serentak)

Uji hipotesisi (*F*-test) bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Uji *F* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu :

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a
2. Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$
3. Membuat kesimpulan : Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima
4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

3.8.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan Normal P-P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006).

2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2006:91) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
- c. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika ada *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2006:105). Pada penelitian ini uji heterokedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji glejser dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

3.9 Analisis Jalur

Ghozali (2006) menjelaskan bahwa metode analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari

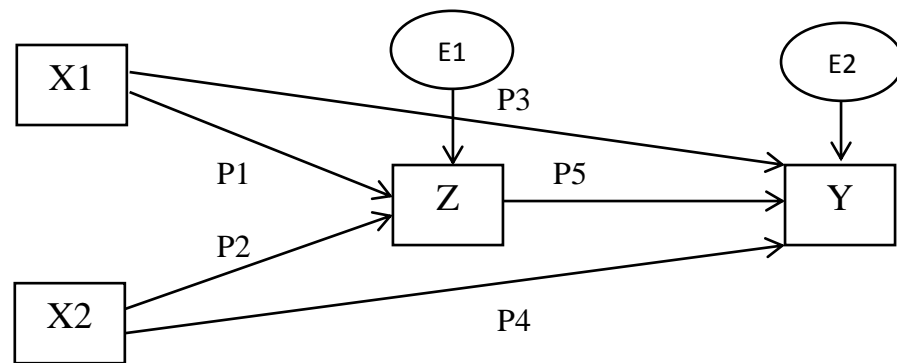
analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

a. Model diagram jalur

Model diagram jalur merupakan langkah pertama dalam analisis jalur, yaitu merancang model berdasarkan konsep dari teori yang dipakai. Secara teoritis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan pengaruh antar variabel tersebut, dapat di buat model dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 3.1 Analisis Jalur

Keterangan:

X1 = kualitas kehidupan kerja

X2 = komitmen organisasi

Z = kepuasan kerja

Y = kinerja

P1 = koefisien pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap
kepuasan kerja

P2 = koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan
kerja

P3 = koefisien pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

P4 = koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

P5 = koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

ε = standar error

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, kuesioner disebarikan kepada semua Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien Perian Lombok yang berjumlah 98 orang. Namun, kusioner yang kembali hanya berjumlah 70. Hal ini dikarenakan ada beberapa Guru yang tidak berkenan mengisi kuesioner, dan ada yang berada pada masa cuti. Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap kuesioner yang kembali, ada 3 kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap, sehingga total kuesioner yang dijadikan sumber data ada 67.

Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat dari lampiran rekapitulasi data. Setelah semua data terkumpul, kemudian data tersebut ditabulasikan, untuk kemudian selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan program statistik komputer *SPSS 22 for Windows*.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah Item Pernyataan
1	Kualiatas Kehidupan Kerja (X1)	24
2	Komitmen Organisasi (X2)	12
3	Kepuasan Kerja (Z)	20
4	Kinerja (Y)	15
Total		71

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Data yang diambil dari 67 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS 22.

Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r hit dan r tabel dimana r tabel = 0,2404 ($df = N-2$, $67-2=65$ pada $\alpha = 0,05$). Bila r hit lebih besar dari r Tabel (r hit $>$ r Tabel) maka pertanyaan dianggap valid atau sah. Begitu juga sebaliknya, bila r hit lebih kecil dari r tabel (r hit $<$ r Tabel) maka pertanyaan dianggap gugur.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Uji Validitas Kualitas kehidupan kerja (X1)

Item	Pernyataan	r hit	r tabel	Kesimpulan
QWL 1	Kompensasi yang diberikan Yayasan telah setara dengan rekan kerja yang sama posisinya dengan saya	0.421	0.2404	Valid
QWL 2	Kompensasi yang diberikan Yayasan telah setara dengan guru/pegawai di posisi yang sama di Yayasan/organisasi lain	0.555	0.2404	Valid
QWL 3	Kompensasi yang diberikan Yayasan tempat saya bekerja mencukupi kebutuhan hidup saya	0.543	0.2404	Valid
QWL 4	Yayasan menetapkan jam kerja yang sesuai dengan standar menurut Undang-Undang	0.309	0.2404	Valid
QWL 5	Lingkungan kerja Yayasan aman dan sehat	0.565	0.2404	Valid
QWL 6	Saya memiliki otonomi (kebebasan) dalam melakukan pekerjaan saya	0.605	0.2404	Valid
QWL 7	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki peran yang penting di dalam Yayasan	0.593	0.2404	Valid
QWL 8	Memungkinkan bagi saya untuk melakukan	0.566	0.2404	Valid

	beberapa pekerjaan dalam satu waktu			
QWL 9	Yayasan memberikan pekerjaan dan tanggung jawab yang menantang untuk tumbuh dan berkembang	0.598	0.2404	Valid
QWL 10	Yayasan memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki untuk bekerja	0.614	0.2404	Valid
QWL 11	Yayasan memberi kesempatan untuk menggunakan pengetahuan baru yang saya miliki	0.489	0.2404	Valid
QWL 12	Yayasan tempat saya bekerja tidak berprasangka buruk kepada saya	0.472	0.2404	Valid
QWL 13	Saya diperlakukan secara sama dengan rekan kerja yang lain	0.446	0.2404	Valid
QWL 14	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	0.528	0.2404	Valid
QWL 15	Komunikasi saya dengan pimpinan maupun rekan kerja sudah baik dan efektif	0.481	0.2404	Valid
QWL 16	Yayasan memberikan hak-hak perlindungan guru/pegawai seperti keselamatan kerja	0.510	0.2404	Valid
QWL 17	Saya memiliki kebebasan berpendapat mengenai hal-hal terkait pekerjaan	0.513	0.2404	Valid
QWL 18	Yayasan tempat saya bekerja memberikan privasi personal kepada saya	0.602	0.2404	Valid
QWL 19	Saya diperlakukan dengan adil oleh Yayasan tempat saya bekerja	0.597	0.2404	Valid
QWL 20	Yayasan tempat saya bekerja menetapkan jam kerja yang terjadwal dengan baik	0.472	0.2404	Valid
QWL 21	Jadwal kerja yang ditetapkan Yayasan tetap memperhatikan kebutuhan waktu saya untuk keluarga/diri sendiri	0.517	0.2404	Valid
QWL 22	Saya bangga menjadi bagian dari Yayasan tempat saya bekerja	0.518	0.2404	Valid
QWL 23	Yayasan tempat saya bekerja memiliki nama baik di masyarakat	0.580	0.2404	Valid

QWL 24	Yayasan tempat saya bekerja telah melakukan CSR (Corporate Social Responsibility) atau bantuan ke masyarakat dengan baik dan bijak	0.588	0.2404	Valid
-----------	--	-------	--------	-------

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 24 pernyataan variabel kualitas kehidupan kerja (X1) semuanya valid, terbukti dengan ($r_{hit} > r_{Tabel}$).

Tabel 4.3 Hasil Analisis Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Item	Pernyataan	r hit	r tabel	Kesimpulan
Komitmen 1	Saya senang berkarir di Yayasan ini	0.383	0.2404	Valid
Komitmen 2	Bagi saya, masalah Yayasan adalah masalah saya juga	0.493	0.2404	Valid
Komitmen 3	Saya merasa memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini	0.544	0.2404	Valid
Komitmen 4	Saya bangga menjadi bagian Yayasan	0.576	0.2404	Valid
Komitmen 5	Saya bertahan di Yayasan karena kebutuhan gaji	0.589	0.2404	Valid
Komitmen 6	Tunjangan yang diberikan membuat saya tetap bertahan di Yayasan ini	0.293	0.2404	Valid
Komitmen 7	Saya merasa berat untuk meninggalkan Yayasan ini, meskipun sangat ingin sekali	0.440	0.2404	Valid
Komitmen 8	Saya bertahan di Yayasan ini karena sulit mendapatkan pekerjaan di tempat lain	0.689	0.2404	Valid
Komitmen 9	Saya bertahan di Yayasan ini karena keinginan sendiri	0.647	0.2404	Valid
Komitmen 10	Saya sadar bahwa komitmen terhadap Yayasan tempat saya bekerja memang harus dilakukan	0.634	0.2404	Valid
Komitmen 11	Saya yakin terhadap Yayasan ini	0.378	0.2404	Valid
Komitmen 12	Saya bertahan di Yayasan karena merasa ada tanggung jawab	0.467	0.2404	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari data diatas, terdapat 1 sampai 12 pernyataan pada lembar kuesioner variabel komitmen organisasi (X2). Dari Keseluruhan pernyataan variabel komitmen organisasi (X2) semuanya valid terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Item	Pernyataan	r hit	r tabel	Kesimpulan
Kepuasan Kerja 1	Pekerjaan yang diberikan Yayasan memerlukan keterampilan untuk mengerjakannya	0.737	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 2	Keberagaman pekerjaan yang diberikan	0.735	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 3	Yayasan memberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.527	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 4	Ada kesempatan untuk memberi dan menerima umpan balik pada pimpinan	0.576	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 5	Yayasan menerapkan sistem gaji secara adil	0.646	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 6	Yayasan menerapkan sistem gaji sesuai harapan guru/pegawai	0.832	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 7	Yayasan menerapkan kebijakan promosi secara adil	0.812	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 8	Yayasan menerapkan kebijakan promosi sesuai harapan guru/pegawai	0.719	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 9	Lingkungan tempat saya bekerja bersih	0.569	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 10	Lingkungan tempat saya bekerja nyaman	0.663	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 11	Lingkungan tempat saya bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0.732	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 12	Yayasan menyediakan fasilitas dan peralatan yang memadai	0.713	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 13	Saya memiliki rekan kerja yang ramah	0.805	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 14	Saya memiliki rekan kerja yang jujur	0.837	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 15	Ada empati dari rekan kerja	0.702	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 16	Ada motivasi yang diberikan rekan kerja	0.638	0.2404	Valid

Kepuasan Kerja 17	Pimpinan Yayasan tempat saya bekerja ramah	0.711	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 18	Ada empati dari pimpinan Yayasan	0.722	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 19	Ada motivasi yang diberikan pimpinan Yayasan	0.650	0.2404	Valid
Kepuasan Kerja 20	Ada kesempatan menyampaikan pendapat pada pimpinan Yayasan	0.660	0.2404	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 20 pernyataan variabel kepuasan kerja (Z) semuanya valid, terbukti dengan ($r_{hit} > r_{Tabel}$).

Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	Pernyataan	r hit	r tabel	Kesimpulan
Kinerja 1	Saya merumuskan tujuan pembelajaran dengan baik dan sesuai kurikulum	0.625	0.2404	Valid
Kinerja 2	Saya memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran sesuai kurikulum	0.738	0.2404	Valid
Kinerja 3	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai kurikulum	0.683	0.2404	Valid
Kinerja 4	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kurikulum	0.718	0.2404	Valid
Kinerja 5	Saya merencanakan penilaian hasil pembelajaran	0.811	0.2404	Valid
Kinerja 6	Saya membuka sendiri proses pembelajaran kepada siswa	0.801	0.2404	Valid
Kinerja 7	Saya menyampaikan sendiri materi pembelajaran kepada siswa	0.904	0.2404	Valid
Kinerja 8	Saya menutup sendiri proses pembelajaran kepada siswa	0.799	0.2404	Valid
Kinerja 9	Saya mengevaluasi pemahaman siswa terhadap materi	0.602	0.2404	Valid
Kinerja 10	Saya mengevaluasi hasil ujian siswa	0.826	0.2404	Valid

Kinerja 11	Saya mengevaluasi sikap hasil pembelajaran siswa	0.835	0.2404	Valid
Kinerja 12	Saya mengadakan ujian perbaikan sesuai kebutuhan siswa	0.813	0.2404	Valid
Kinerja 13	Saya melakukan jam pengayaan dengan les diluar jam sekolah	0.709	0.2404	Valid
Kinerja 14	Saya turut serta mengikuti sertifikasi guru yang di adakan pemerintah	0.645	0.2404	Valid
Kinerja 15	Saya turut serta membuat karya tulis ilmiah	0.795	0.2404	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 15 pertanyaan variabel kinerja (Y) semuanya valid, terbukti dengan ($r_{hit} > r_{Tabel}$).

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Sig	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0.885	0.6	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0.743	0.6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0.945	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.945	0.6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari tabel diatas di ketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai Cronbach's alfa $>$ tingkat signifikansi (0,6).

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	39	58.2
2	Perempuan	28	41.8
	Total	67	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa responden di dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 39 orang atau sebesar 58.2 persen. Sedangkan responden perempuan dengan jumlah sebanyak 28 orang atau sebesar 41.8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden laki-laki lebih besar dibandingkan responden perempuan dalam penelitian ini.

2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Berdasarkan usia dari responden, maka responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan pada tabel 4.8. sebagai berikut:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 20	0	0.0
2	21 – 25	9	13.4
3	26 – 30	2	3.0
4	31 – 35	6	9.0
5	36 – 40	25	37.3
6	41 – 45	17	25.4
7	46 – 50	8	11.9
8	Lebih dari 50	0	0.0
	Total	67	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa dari 67 responden penelitian ini tidak ada yang berumur kurang dari 20 tahun atau lebih dari 50 tahun, yang berumur antara 21-25 tahun berjumlah 9 orang atau 13.4 persen, yang berumur antara 26-30 tahun berjumlah 2 orang atau 3.0 persen, yang berumur antara 31-35 tahun berjumlah 6 orang atau 9.0 persen, yang berumur antara 36-40 tahun berjumlah 25 orang atau 37.3 persen, yang berumur antara 41-45 tahun berjumlah 17 orang atau 25.4 persen, dan yang berumur antara 46-50 tahun berjumlah 8 orang atau 11.9. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah responden yang berusia 36-40 tahun dengan persentase sebesar 37.3 persen yakni sebanyak 25 responden, sedangkan persentase paling rendah adalah responden dengan usia 26-30 tahun yakni sebesar 3.0 persen sebanyak 2 responden.

3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Dilihat berdasarkan pendidikan terakhir, responden penelitian dapat diklasifikasikan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA / Sederajat	2	3.0
2	D1 – D3	0	0.0
3	S1	60	89.6
4	S2	5	7.5
	Total	67	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas yakni mengenai pendidikan terakhir, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan terakhir adalah S1, sebanyak 60 responden dengan tingkat persentase yakni sebesar 89.6 persen. Kemudian paling sedikit yakni responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat, sebanyak 2 orang dengan persentase 3.0 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Guru Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Mutaqien sebagian besar berpendidikan terakhir S1.

4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Dilihat berdasarkan masa kerja, responden penelitian dapat diklasifikasikan pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 5	9	13.4
2	6 – 10	5	7.5
3	11 – 15	30	44.8
4	16 – 20	13	19.4
5	21 – 25	10	14.9
6	26 – 30	0	0.0
7	Lebih dari 30	0	0.0
	Total	67	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 30 responden dengan tingkat persentase sebesar 44.8 persen. Kemudian paling sedikit adalah responden dengan masa kerja 6-10 tahun yakni sebanyak 5 responden dengan tingkat persentase sebesar 7.5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien telah bekerja antara 11-15 tahun.

Tabel 4.11 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

No	Karakteristik	Karakter yang dominan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	39	58.2
2	Usia	36 – 40	25	37.3
3	Pendidikan Terakhir	S1	60	89.6
4	Masa Kerja	11 – 15	30	44.8

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dilihat berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang dengan usia diantara 36 – 40 tahun sebanyak 25 orang. Pendidikan terakhir dari responden yang paling banyak adalah dari tingkat S1 sebanyak 60 orang, dengan masa kerja yang dominan adalah 11 – 15 tahun yakni sebanyak 30 orang.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai

unsur-unsur kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Berikut ini adalah kategori dari masing-masing interval, yaitu:

Tabel 4.12 Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Sedang
3,43 s/d 4,23	Tinggi
4,24 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 4.13 Penilaian Responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No	Item Variabel	Mean	(%)	Kategori
A. Kompensasi				
X1.1	Kompensasi yang diberikan Yayasan telah setara dengan rekan kerja yang sama posisinya dengan saya	3.85	77%	Tinggi
X1.2	Kompensasi yang diberikan Yayasan telah setara dengan guru/pegawai di posisi yang sama di Yayasan/organisasi lain	3.84	77%	Tinggi
X1.3	Kompensasi yang diberikan Yayasan tempat saya bekerja mencukupi kebutuhan hidup saya	3.66	73%	Tinggi
Total		3.78	76%	Tinggi
B. Kondisi Kerja				
X1.4	Yayasan menetapkan jam kerja yang sesuai dengan standar menurut Undang-Undang	3.18	64%	Sedang
X1.5	Lingkungan kerja Yayasan aman dan sehat	3.52	70%	Tinggi
Total		3.35	67%	Sedang
C. Pengembangan Kemampuan				
X1.6	Saya memiliki otonomi (kebebasan) dalam melakukan pekerjaan saya	3.43	69%	Tinggi
X1.7	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki peran yang penting di dalam Yayasan	3.39	68%	Sedang
X1.8	Memungkinkan bagi saya untuk melakukan beberapa pekerjaan dalam satu waktu	3.52	70%	Tinggi
Total		3.45	69%	Tinggi
D. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya				
X1.9	Yayasan memberikan pekerjaan dan tanggung jawab yang menantang untuk tumbuh dan berkembang	3.42	68%	Sedang

X1.10	Yayasan memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki untuk bekerja	3.49	70%	Tinggi
X1.11	Yayasan memberi kesempatan untuk menggunakan pengetahuan baru yang saya miliki	3.28	66%	Sedang
Total		3.40	68%	Sedang
E. Integrasi Sosial				
X1.12	Yayasan tempat saya bekerja tidak berprasangka buruk kepada saya	3.60	72%	Tinggi
X1.13	Saya diperlakukan secara sama dengan rekan kerja yang lain	3.81	76%	Tinggi
X1.14	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	3.84	77%	Tinggi
X1.15	Komunikasi saya dengan pimpinan maupun rekan kerja sudah baik dan efektif	3.66	73%	Tinggi
Total		3.73	75%	Tinggi
F. Hak-hak Pegawai				
X1.16	Yayasan memberikan hak-hak perlindungan guru/pegawai seperti keselamatan kerja	3.75	75%	Tinggi
X1.17	Saya memiliki kebebasan berpendapat mengenai hal-hal terkait pekerjaan	3.84	77%	Tinggi
X1.18	Yayasan tempat saya bekerja memberikan privasi personal kepada saya	3.84	77%	Tinggi
X1.19	Saya diperlakukan dengan adil oleh Yayasan tempat saya bekerja	3.67	73%	Tinggi
Total		3.78	76%	Tinggi
G. Ruang Hidup Total				
X1.20	Perusahaan tempat saya bekerja menetapkan jam kerja yang terjadwal	3.66	73%	Tinggi
X1.21	Jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan saya tetap memperhatikan kebutuhan waktu saya untuk keluarga/diri sendiri	3.88	78%	Tinggi
Total		3.77	76%	Tinggi
H. Relevansi Sosial				

X1.22	Saya bangga menjadi bagian dari Yayasan tempat saya bekerja	3.67	73%	Tinggi
X1.23	Yayasan tempat saya bekerja memiliki nama baik di masyarakat	3.66	73%	Tinggi
X1.24	Yayasan tempat saya bekerja telah melakukan CSR (Corporate Social Responsibility) atau bantuan ke masyarakat dengan baik dan bijak	3.49	70%	Tinggi
Total		3.61	72%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 4.14 Rekapitulasi Penilaian Responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

(X1)

No	Dimensi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	Mean	%	Kategori
1	Kompensasi	3.78	76%	Tinggi
2	Kondisi Kerja	3.35	67%	Sedang
3	Pengembangan Kemampuan	3.45	69%	Tinggi
4	Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya	3.40	68%	Sedang
5	Integrasi Sosial	3.73	75%	Tinggi
6	Hak-hak Pegawai	3.78	76%	Tinggi
7	Ruang Hidup Total	3.77	76%	Tinggi
8	Relevansi Sosial	3.61	72%	Tinggi
Total		3.61	72%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari 67 responden, diketahui sebagian besar tinggi dalam menilai kualitas kehidupan kerja di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (*Mean*

3.61) dengan presentase 72 persen. Dari tabel diatas diketahui bahwa dimensi kompensasi memiliki nilai paling besar yaitu 3.78 atau 76 persen, sedangkan dimensi yang memiliki nilai paling rendah adalah dimensi kondisi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3.35 atau 67%.

2. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.15 Penilaian Responden terhadap Komitmen Organisasi (X2)

No	Item Variabel	Mean	(%)	Kategori
A. Komitmen Afektif				
X2.1	Saya senang berkarir di Yayasan ini	4.04	81%	Tinggi
X2.2	Bagi saya, masalah Yayasan adalah masalah saya juga	4.24	85%	Sangat Tinggi
X2.3	Saya merasa memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini	3.94	79%	Tinggi
X2.4	Saya bangga menjadi bagian Yayasan	3.90	78%	Tinggi
Total		4.03	81%	Tinggi
B. Komitmen Berkelanjutan				
X2.5	Saya bertahan di Yayasan karena kebutuhan gaji	2.91	58%	Sedang
X2.6	Tunjangan yang diberikan membuat saya tetap bertahan di Yayasan ini	3.27	65%	Sedang
X2.7	Saya merasa berat untuk meninggalkan Yayasan ini, meskipun sangat ingin sekali	2.67	53%	Sedang
X2.8	Saya bertahan di Yayasan ini karena sulit mendapatkan pekerjaan di tempat lain	3.04	61%	Sedang
Total		2.97	59%	Sedang
C. Komitmen Normatif				
X2.9	Saya bertahan di Yayasan ini karena keinginan sendiri	3.96	79%	Tinggi
X2.10	Saya sadar bahwa komitmen terhadap Yayasan tempat saya bekerja memang harus dilakukan	3.24	65%	Tinggi
X2.11	Saya yakin terhadap Yayasan ini	4.22	84%	Tinggi

X2.12	Saya bertahan di Yayasan karena merasa ada tanggung jawab	4.07	81%	Tinggi
Total		3.87	77%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 4.16 Rekapitulasi Penilaian Responden terhadap Komitmen Organisasi (X2)

No	Dimensi Variabel Komitmen Organisasi	Mean	%	Kategori
1	Komitmen Organisasi Afektif	4.03	81%	Tinggi
2	Komitmen Organisasi Berkelanjutan	2.97	59%	Sedang
3	Komitmen Organisasi Normatif	3.87	77%	Tinggi
Total		3.62	72%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari 67 responden, diketahui sebagian besar Tinggi dalam menilai komitmen organisasi di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien yaitu sebesar 3.62 dengan persentase 72 persen. Diketahui dimensi komitmen organisasi afektif memiliki nilai paling besar, yakni 4.03 dengan persentase 81 persen, dan dimensi komitmen organisasi berkelanjutan memiliki nilai paling kecil, yakni 2.97 dengan persentase 59 persen.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.17 Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja (Z)

No	Item Variabel	Mean	(%)	Kategori
A. Pekerjaan yang Secara Mental Menantang				
Z.1	Pekerjaan yang diberikan Yayasan memerlukan keterampilan untuk mengerjakannya	3.85	77%	Tinggi
Z.2	Keberagaman pekerjaan yang diberikan	3.84	77%	Tinggi
Z.3	Yayasan memberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan	3.51	70%	Tinggi
Z.4	Ada kesempatan untuk memberi dan menerima umpan balik pada pimpinan	3.54	71%	Tinggi
Total		3.69	74%	Tinggi
B. Ganjaran yang Pantas				
Z.5	Yayasan menerapkan sistem gaji secara adil	3.43	69%	Tinggi
Z.6	Yayasan menerapkan sistem gaji sesuai harapan guru/pegawai	3.39	68%	Sedang
Z.7	Yayasan menerapkan kebijakan promosi secara adil	3.28	66%	Sedang
Z.8	Yayasan menerapkan kebijakan promosi sesuai harapan guru/pegawai	3.43	69%	Tinggi
Total		3.38	68%	Sedang
C. Kondisi Kerja yang Mendukung				
Z.9	Lingkungan tempat saya bekerja bersih	3.39	68%	Sedang
Z.10	Lingkungan tempat saya bekerja nyaman	3.45	69%	Tinggi
Z.11	Lingkungan tempat saya bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3.12	62%	Sedang
Z.12	Yayasan menyediakan fasilitas dan peralatan yang memadai	2.99	60%	Sedang
Total		3.24	65%	Sedang
D. Rekan Kerja yang Mendukung				
Z.13	Keramahan rekan kerja	3.70	74%	Tinggi
Z.14	Kejujuran rekan kerja	3.76	75%	Tinggi

Z.15	Ada empati dari rekan kerja	3.78	76%	Tinggi
Z.16	Ada motivasi yang diberikan rekan kerja	3.69	74%	Tinggi
Z.17	Keramahan pimpinan Yayasan	3.85	77%	Tinggi
Z.18	Ada empati dari pimpinan Yayasan	3.76	75%	Tinggi
Z.19	Ada motivasi yang diberikan pimpinan Yayasan	3.63	73%	Tinggi
Z.20	Ada kesempatan menyampaikan pendapat pada pimpinan Yayasan	3.61	72%	Tinggi
Total		3.72	75%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 4.18 Rekapitulasi Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja (Z)

No	Dimensi Variabel Kepuasan Kerja	Mean	%	Kategori
1	Pekerjaan yang secara mental menantang	3.69	74%	Tinggi
2	Ganjaran yang Pantas	3.38	68%	Sedang
3	Kondisi kerja yang mendukung	3.24	65%	Sedang
4	Rekan kerja yang mendukung	3.72	75%	Tinggi
Total		3.51	71%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien Tinggi dalam menilai kepuasan kerja yaitu dengan rata-rata nilai sebesar 3.51 atau 71 persen. Dimensi rekan kerja yang mendukung memiliki nilai rata-rata paling tinggi diantara dimensi kepuasan kerja lainnya dengan nilai rata-rata 3.72 atau 75 persen, sedangkan dimensi dengan

nilai paling rendah adalah kondisi kerja yang mendukung dengan nilai rata-rata 3.24
ata 65 persen.

4. Variabel Kinerja

Tabel 4.19 Penilaian Responden terhadap Kinerja (Y)

No	Item Variabel	Mean	(%)	Kategori
A. Perencanaan pembelajaran				
Y.1	Saya merumuskan tujuan pembelajaran dengan baik dan sesuai kurikulum	3.93	79%	Tinggi
Y.2	Saya memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran sesuai kurikulum	3.87	77%	Tinggi
Y.3	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai kurikulum	3.85	77%	Tinggi
Y.4	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kurikulum	3.85	77%	Tinggi
Y.5	Saya merencanakan penilaian hasil pembelajaran	3.94	79%	Tinggi
Total		3.88	78%	Tinggi
B. Pelaksanaan pembelajaran				
Y.6	Saya membuka sendiri proses pembelajaran kepada siswa	3.79	76%	Tinggi
Y.7	Saya menyampaikan sendiri materi pembelajaran kepada siswa	3.73	75%	Tinggi
Y.8	Saya menutup sendiri proses pembelajaran kepada siswa	3.63	73%	Tinggi
Total		3.72	75%	Tinggi
C. Penilaian hasil pembelajaran				
Y.9	Saya mengevaluasi pemahaman siswa terhadap materi	3.55	71%	Tinggi
Y.10	Saya mengevaluasi hasil ujian siswa	3.82	76%	Tinggi

Y.11	Saya mengevaluasi sikap hasil pembelajaran siswa	3.78	76%	Tinggi
Total		3.72	74%	Tinggi
D. Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan				
Y.12	Saya mengadakan ujian perbaikan sesuai kebutuhan siswa	3.39	68%	Sedang
Y.13	Saya melakukan jam pengayaan dengan les diluar jam sekolah	3.49	70%	Tinggi
Total		3.44	69%	Tinggi
E. Pengembangan Profesi				
Y.14	Saya turut serta mengikuti sertifikasi guru yang di adakan pemerintah	3.73	75%	Tinggi
Y.15	Saya turut serta membuat karya tulis ilmiah	3.90	78%	Tinggi
Total		3.82	77%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 4.20 Rekapitulasi Penilaian Responden terhadap Kinerja (Y)

No	Dimensi Variabel Kinerja	Mean	%	Kategori
1	Perencanaan pembelajaran	3.88	78%	Tinggi
2	Pelaksanaan pembelajaran	3.72	75%	Tinggi
3	Penilaian hasil pembelajaran	3.72	74%	Tinggi
4	Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan	3.44	69%	Tinggi
5	Pengembangan Profesi	3.82	77%	Tinggi
Total		3.72	75%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari 67 responden, diketahui sebagian besar Tinggi dalam menilai kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien yaitu dengan

rata-rata nilai sebesar 3.72 atau 75 persen. Dari data diatas dapat dilihat bahwa dimensi Perencanaan pembelajaran mendapat nilai tertinggi yakni 3.88 dengan persentase 78 persen, sedangkan dimensi dengan nilai paling rendah adalah Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan dengan nilai rata-rata 3.44 atau 69 persen.

Tabel 4.21 Rangkuman Penilaian Responden

No	Variabel	Mean	%	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja	3.61	72%	Tinggi
2	Komitmen Organisasi	3.62	72%	Tinggi
3	Kepuasan Kerja	3.51	71%	Tinggi
4	Kinerja	3.72	75%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

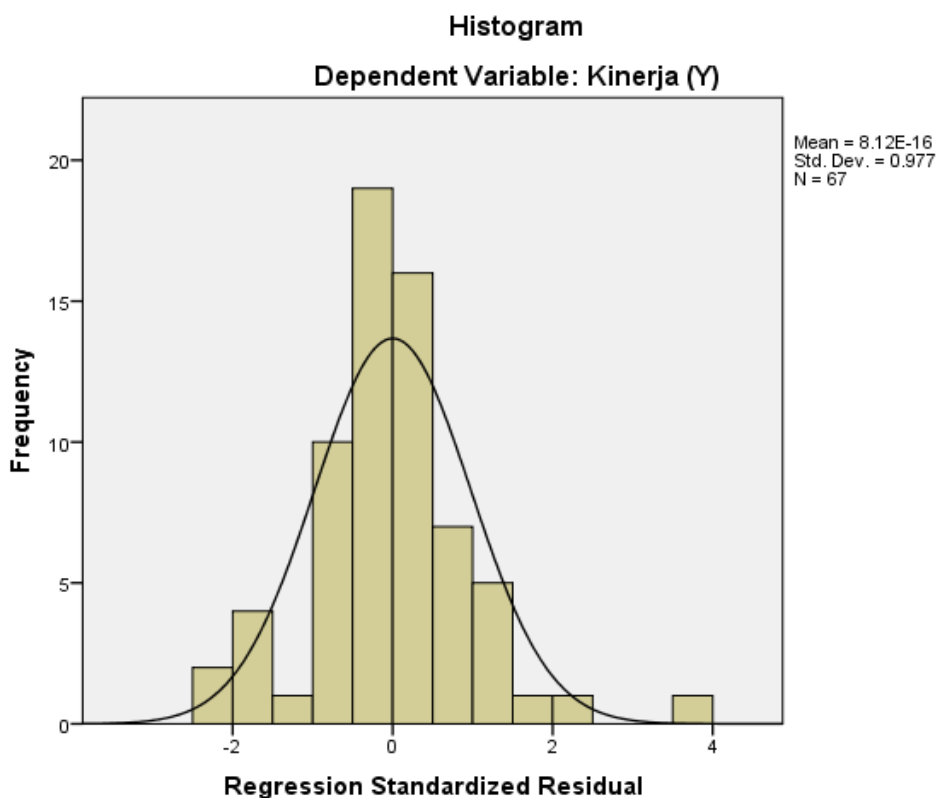
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel kinerja memiliki nilai tertinggi diantara variabel lainnya yaitu sebesar 3.72 dengan persentase sebesar 75 persen. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 3.51 dengan persentase 71 persen. Dapat diartikan bahwa penilaian kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja Guru Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien tinggi.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

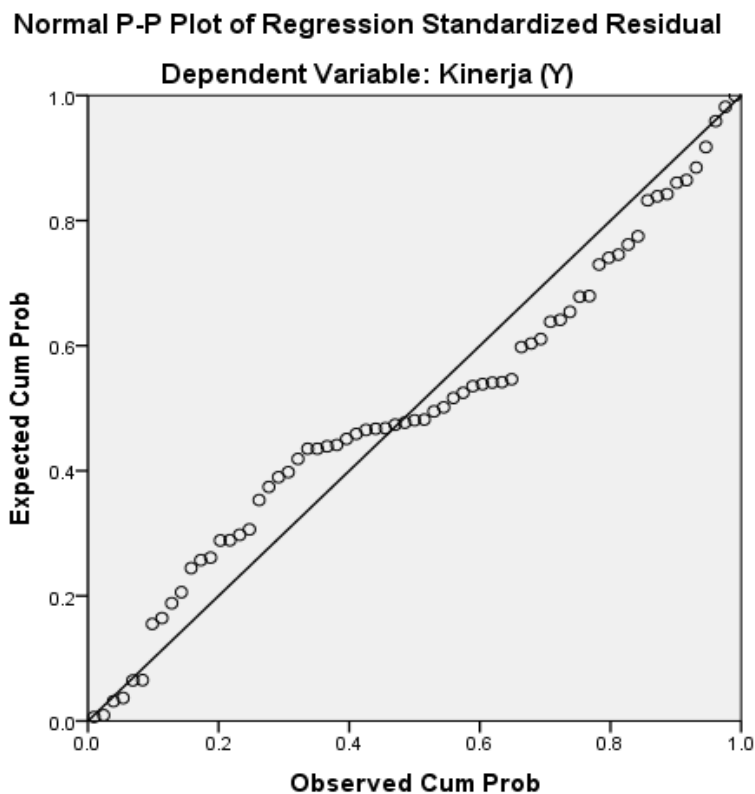
4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan Normal P-P Plot.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2018



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF. Kriteria yang dipakai adalah apabila *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolonieritas.

Tabel 4.21 Data Output Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.036	8.084		-.499	.619		
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.036	.058	.066	.618	.539	.516	1.939
Komitmen Organisasi (X2)	.609	.216	.264	2.817	.006	.671	1.490
Kepuasan Kerja (Z)	.432	.093	.572	4.625	.000	.385	2.596

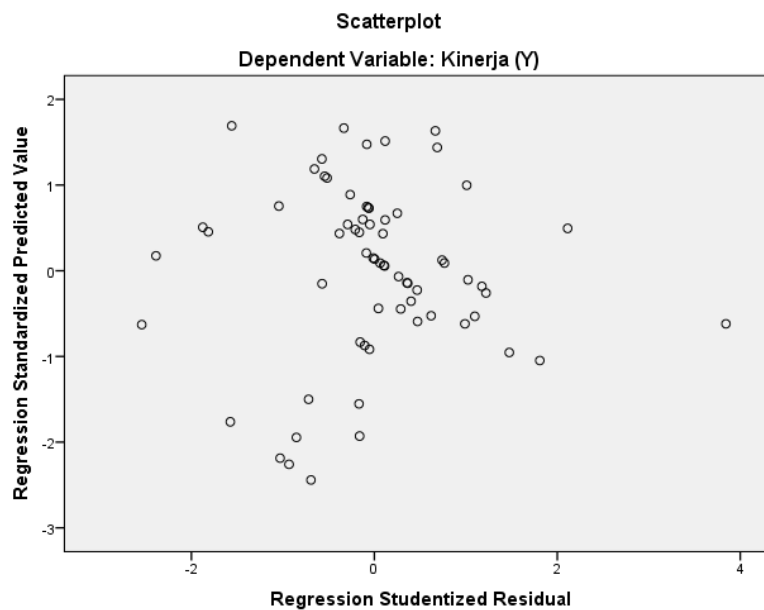
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari hasil output data didapatkan bahwa tolerance > 10% dan semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2006:105).



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.4 Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Guru Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien dengan variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel yang memediasi antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

4.4.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.22 Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18.439	10.570		-1.745	.086
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.417	.058	.577	7.183	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	1.223	.245	.401	4.984	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Z = -18.439 + 0.577X_1 + 0.401X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Z : Kepuasan kerja

a : Konstanta

X1 : Kualitas Kehidupan Kerja

X2 : Komitmen Organisasi

€ : error

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar -18.439 artinya jika kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi jumlahnya adalah 0, maka kepuasan kerja nilainya adalah -18.439.

2. Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Kualitas kehidupan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0.577. Adanya hubungan positif ini berarti kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.577 dapat diartikan bahwa apabila variabel kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.577 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0.401. Adanya hubungan positif ini berarti komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.401 dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen organisasi meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.401 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

a. Koefisien Determinasi

Tabel 4.23 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.603	5.78449

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0.615, maka dapat diartikan bahwa 61.5 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 38.5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Uji t

Tabel 4.24 Hasil Uji t Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18.439	10.570		-1.745	.086
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.417	.058	.577	7.183	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	1.223	.245	.401	4.984	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

1) Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis 1)

a) Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM.

b) Kriteria

Jika sig penelitian < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

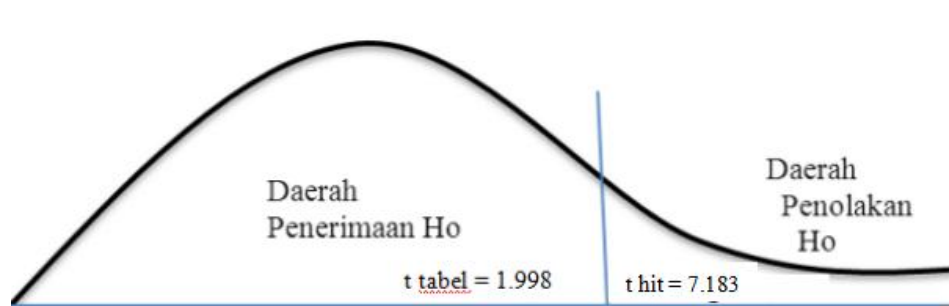
c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM” **terbukti**.

e) Gambar



Gambar 4.4 Uji t Hipotesis 1

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

2) Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis 2)

a) Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM.

b) Kriteria

Jika sig penelitian < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

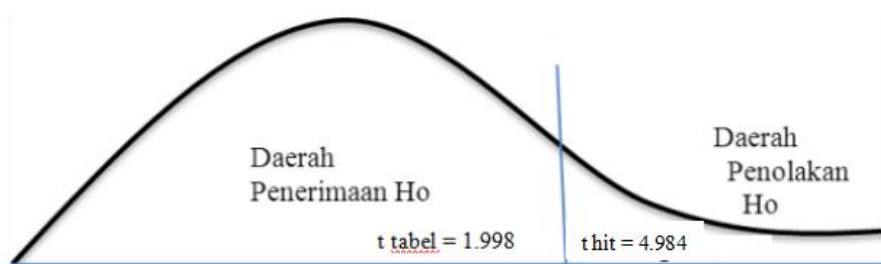
c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM” **terbukti**.

e) Gambar



Gambar 4.5 Uji t Hipotesis 2

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

4.4.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Tabel 4.25 Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.003	9.070		-1.323	.190
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.216	.050	.396	4.340	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	1.137	.211	.493	5.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = -12.003 + 0.396X_1 + 0.493X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja

a : Konstanta

X1 : Kualitas Kehidupan Kerja

X2 : Komitmen Organisasi

€ : error

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar -12.003 artinya jika kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi jumlahnya adalah 0, maka kinerja nilainya adalah -12.003.

2. Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Kualitas kehidupan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.396. Adanya hubungan positif ini berarti kualitas kehidupan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.396 dapat diartikan bahwa apabila variabel kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0.396 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.493. Adanya hubungan positif ini berarti komunikasi organisasi dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.493 dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen organisasi meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0.493 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

a. Koefisien Determinasi

Tabel 4.26 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.487	4.96365

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0.503, maka dapat diartikan bahwa 50.3 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 49.7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Uji t

Tabel 4.27 Hasil Uji t Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.003	9.070		-1.323	.190
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.216	.050	.396	4.340	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	1.137	.211	.493	5.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

1) Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja (Hipotesis 3)

a) Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM.

b) Kriteria

Jika sig penelitian < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

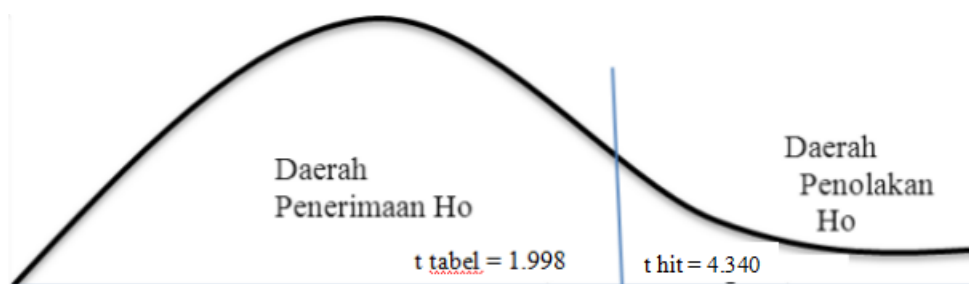
c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM” **terbukti.**

e) Gambar



Gambar 4.6 Uji t Hipotesis 3

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

2) Komitmen Organisasi terhadap Kinerja (Hipotesis 4)

a) Hipotesis 4

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM.

b) Kriteria

Jika sig penelitian < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

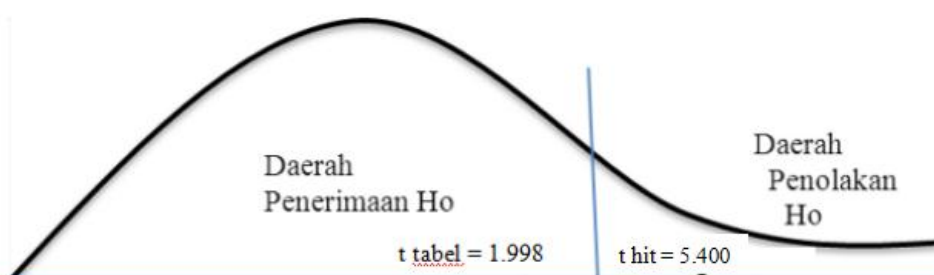
c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM” **terbukti**.

e) Gambar



Gambar 4.7 Uji t Hipotesis 4

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Tabel 4.28 Hasil Regresi Linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.348	4.335		3.541	.001
	Kepuasan Kerja (Z)	.576	.061	.763	9.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bZ + \epsilon$$

$$Y = 15.345 + 0.763Z + \epsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja

a : Konstanta

Z : Kepuasan Kerja

ϵ : error

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 15.345 artinya jika tidak ada kenaikan pada variabel kepuasan kerja maka kinerja nilainya adalah 15.345.

2. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.763. Adanya hubungan positif ini berarti kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.763 dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0.763.

a. Koefisien Determinasi

Tabel 4.29 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.575	4.51585

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0.582, maka dapat diartikan bahwa 58.2 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 41.8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Uji t

Tabel 4.30 Hasil Uji t Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.348	4.335		3.541	.001
Kepuasan Kerja (Z)	.576	.061	.763	9.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

1) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Hipotesis 5)

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasasn kerja terhadap kinerja Guru YP3DM.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasasn kerja terhadap kinerja Guru YP3DM.

b) Kriteria

Jika sig penelitian < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

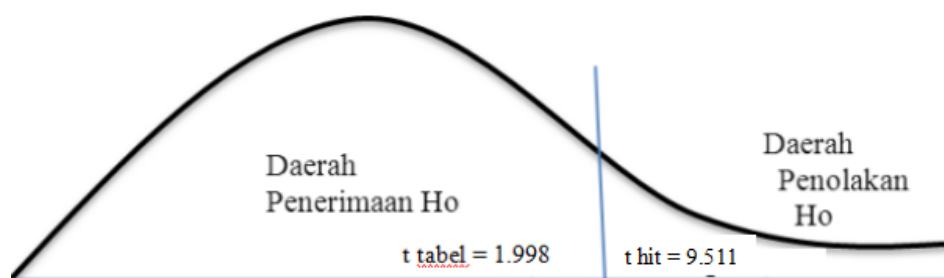
c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikasi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasasn kerja terhadap kinerja Guru YP3DM” **terbukti**.

e) Gambar

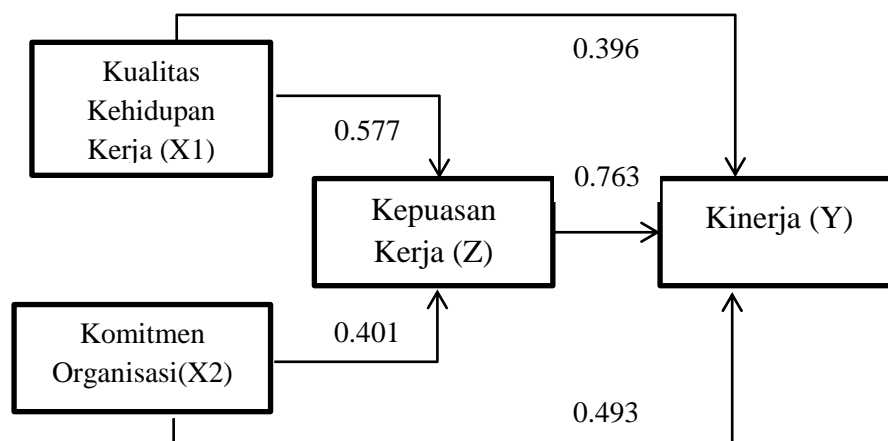


Gambar 4.8 Uji t Hipotesis 7

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

4.4.4 Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2013) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sebelum menggunakan analisis jalur, terlebih dahulu harus menyusun model hubungan antar variabel dengan diagram jalur. Diagram jalur disusun berdasarkan kerangka pikir penelitian yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.9 Hasil Analisis Jalur

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan Gambar 4.9, maka besarnya pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat adalah:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

a. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Z = 0.577$$

b. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Z = 0.401$$

c. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

$$X1 \rightarrow Y = 0.396$$

d. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja

$$X2 \rightarrow Y = 0.493$$

e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0.763$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau **IE)**

a. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.577 \times 0.763) = 0.440$$

b. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.401 \times 0.763) = 0.306$$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

a. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.577 + 0.763) = 1.34$$

b. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.401 + 0.763) = 1.164$$

c. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Z = 0.577$$

d. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Z = 0.401$$

e. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

$$X1 \rightarrow Y = 0.396$$

f. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja

$$X2 \rightarrow Y = 0.493$$

g. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0.763$$

Kesimpulan:

1. Pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, terbukti $0.440 > 0.396$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM, dengan demikian Hipotesis keenam yang berbunyi “Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Guru YP3DM” **terbukti**.
2. Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja, terbukti $0.306 < 0.493$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM, dengan demikian Hipotesis ketujuh yang berbunyi “Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Guru YP3DM” **tidak terbukti**.

4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian:

Tabel 4.31 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM	Terbukti
H5	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasasn kerja terhadap kinerja Guru YP3DM	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Guru YP3DM	Terbukti
H7	Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Guru YP3DM	Tidak terbukti

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

4.6 Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 67 responden yang dapat dikelompokkan berdasarkan karakteristik responden yang pertama berdasarkan jenis kelamin, dimana jumlah laki-laki sebanyak 39 orang dan jumlah perempuan sebanyak 28 orang. Kemudian berdasarkan usia, karakteristik responden paling banyak berusia sekitar 36-40 tahun. Setelah itu, berdasarkan jenjang pendidikan, responden paling banyak menempuh pendidikan terakhir S1, dan masa kerja rata-rata antara 11-15 tahun.

Persepsi Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien terhadap indikator kualitas kehidupan kerja (X_1) dapat dilihat dari nilai mean sebesar 3.61 dengan persentase sebesar 72 persen. Hal ini dapat disimpulkan dalam kategori tinggi. Persepsi Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien mengenai indikator komitmen organisasi (X_2) dapat dilihat dari nilai mean sebesar 3.62 dengan persentase sebesar 72 persen. Hal ini dapat disimpulkan dalam kategori tinggi. Selanjutnya yaitu persepsi Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien terhadap indikator kepuasan kerja (Z) yang dilihat dari nilai mean sebesar 3.51 dan persentase sebesar 71 persen. Hal ini dapat disimpulkan dalam kategori tinggi. Terakhir, yaitu persepsi Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien mengenai kinerja (Y) yang dilihat dari nilai mean sebesar 3.72 dan persentase sebesar 75 persen. Hal ini dapat disimpulkan dalam kategori tinggi.

4.6.1 Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, hal ini dibuktikan dengan arah pengaruh parameter estimasi bertanda positif yang ditunjukkan oleh koefisien beta 0.577, dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ yang artinya berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatehi *et al.* (2015), Chinomona dan Dhurup (2014), serta Rubel dan Kee (2014). Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja yang baik memastikan Guru diberikan *reward* yang pantas dan sesuai, peluang untuk berkembang dan berkarya yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian dapat dikaitkan dengan teori yang dikemukakan Walton (1975) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai reaksi personal terhadap pekerjaan, terutama terhadap kepuasan akan pekerjaan dan kesehatan psikologis. Hasil penelitian menjelaskan bahwa dari delapan dimensi oleh Walton (1975) yang dipakai untuk mengukur kualitas kehidupan kerja, dimensi kondisi kerja memiliki nilai yang paling rendah diantara dimensi lain, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja Guru.

4.6.2 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, dibuktikan dengan arah pengaruh parameter estimasi bertanda positif yang ditunjukkan oleh koefisien beta 0.401, dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ yang artinya berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Zhou (2012), memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka apabila komitmen organisasi ditingkatkan, kepuasan kerja juga akan meningkat. Menurut Kanter (Sopiah, 2008:158) menyatakan bahwa komitmen terpadu adalah komitmen anggota

terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain dalam organisasi. Dengan demikian semakin tinggi komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut, karena dengan semakin baik hubungan sosial yang terjadi dalam suatu organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari pengujian dengan tiga komponen komitmen dari Mayer & Allen (1991), diketahui komitmen afektif yang paling besar daripada unsur komitmen lainnya. Dengan demikian, Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien sebaiknya lebih meningkatkan lagi unsur-unsur dari komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Selain itu yang perlu menjadi perhatian lebih yaitu dari komitmen normatif memiliki nilai paling rendah diantara dimensi komitmen lainnya. Organisasi harus mampu menumbuhkan nilai-nilai yang diyakini oleh organisasi dalam diri pegawawinya. Dengan demikian mereka akan bertahan dalam organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

4.6.3 Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru YP3DM secara parsial, hal ini dibuktikan dengan arah pengaruh parameter estimasi bertanda positif yang ditunjukkan oleh koefisien beta 0.396, dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ yang artinya berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian oleh Shahbazi *et al.* (2011). Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja. maka dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja maka kinerja juga akan meningkat. Dalam penelitian terdahulu Beukema (1987) dalam Shahbazi *et al.* (2011) mendeskripsikan kualitas kehidupan kerja sebagai sejauh mana karyawan mampu untuk menentukan pekerjaan mereka secara aktif sesuai dengan pilihan, keinginan dan kebutuhan mereka. Ketika perusahaan memberikan otoritas yang tepat kepada karyawannya, maka akan sangat memungkinkan bahwa aktivitas pekerjaan akan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang berkontribusi kepada kinerja organisasi.

4.6.4 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, hal ini dibuktikan dengan arah pengaruh parameter estimasi bertanda positif yang ditunjukkan oleh koefisien beta 0.493, dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ yang artinya berpengaruh signifikan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu Yeh & Hong (2012) dan Madhuri *et al.* (2014) yang mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila komitmen meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, hal ini dikarenakan karyawan yang berkomitmen dan loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Karyawan yang loyal akan merasa senang dengan pekerjaan dan tempat mereka bekerja, hal inilah yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

4.6.5 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, hal ini dibuktikan dengan arah pengaruh parameter estimasi bertanda positif yang ditunjukkan oleh koefisien beta 0.763. dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ yang artinya berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rubel & Kee (2014) dan Fadlallah (2015). Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dikaitkan dengan pernyataan Robbins (2003) organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung menjadi lebih efektif dari pada organisasi dengan karyawan yang kurang puas. Selain itu karyawan yang puas akan lebih mungkin untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan akan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka.

Dari hasil penelitian, Guru Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien menilai kepuasan kerja mereka dengan nilai rata-rata sebesar 3.51 yang bisa disimpulkan dalam kategori tinggi. Dari empat dimensi yang diukur, kondisi kerja yang mendukung memiliki nilai paling rendah, sehingga bisa menyebabkan menurunnya kinerja.

4.6.6 Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Guru Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan $0.440 > 0.396$. Maka dengan hasil tersebut kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM. Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja diterima.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi & Wartini (2016) dan Nurbiyati (2014). Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

4.6.7 Pengaruh Variabel komitmen organisasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Guru Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja, dibuktikan dengan $0.306 < 0.493$. Maka dengan hasil tersebut kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh

komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM. Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja ditolak.

Hasil ini bertolakbelakang dengan penelitian Dadie & Nugraheni (2016) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka perlu di upayakan peningkatan kepuasan kerja agar didapatkan peningkatan kinerja sesuai harapan.

Namun hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarno & Liana (2015) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Guru dalam penelitiannya. Hal ini dikarenakan sebagian guru yang baru dan masih dirasa kurang berkomitmen terhadap organisasinya. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisisioner yang disebarakan kepada Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kualitas kehidupan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.
2. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.
3. Kualitas kehidupan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.
4. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.
5. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.

6. Pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pengaruh langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja).
7. Pengaruh langsung (komitmen organisasi terhadap kinerja) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja).

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.

1. Bagi Pihak Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Pihak Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien sebaiknya mengevaluasi kualitas kehidupan kerja yang diterapkan di perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan program kompensasi, pelatihan dan promosi yang sesuai dengan kebutuhan Guru di YP3DM, sehingga Guru bisa mengembangkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

Pihak Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien hendaknya meningkatkan komitmen Guru. Komitmen terhadap organisasi dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pemahaman terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut secara terus-menerus dan berkelanjutan. Sehingga diharapkan akan muncul kesadaran dalam diri karyawan itu sendiri untuk berkomitmen terhadap organisasi tempat

mereka berada., menjalankan setiap norma, nilai dan aturan-aturan yang ada dalam organisasi tersebut.

Pihak Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien hendaknya meningkatkan kepuasan kerja Guru, terutama terkait kebijakan gaji dan promosi. Perusahaan perlu menerapkan kebijakan gaji dan promosi yang adil serta sesuai dengan kebutuhan Guru. Perusahaan juga perlu memperbaiki kondisi kerja dan memperbaiki hubungan antara sesama rekan kerja dan pimpinan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja Guru.

Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja Guru, Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien perlu meningkatkan kehadiran Guru serta memberi arahan agar meningkat kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh Guru YP3DM.

2. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan karena banyaknya keterbatasan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat menggali lebih banyak informasi terkait perusahaan yang akan diteliti, menggunakan sampel yang lebih banyak, serta untuk menambahkan variabel penelitian yang lain, seperti budaya organisasi dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrahamson, Pekka. (2002). *The Role Of Commitment In Software Process Improvement*. Dissertation. Oulu: Oulu University Press.
- Admin. 2011. Pengaruh Pemberdayaan Guru terhadap Kinerjanya dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Surabaya. www.blog.tp.ac.id/. Diunduh Tanggal 4 April 2012
- Afsar, T.S. (2014). Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences*. 3(4): 124-152.
- Aftab, Hira., & Idrees, Waqas (2012). A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. 3 (19), 174-180.
- Aketch, J.R., Odera, Odhiambo., Chepkuto, Paul., & Okaka, Ochieng (2012). Effects of Quality of Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review. *Current Research Journal of Social Sciences*. 4(5), 383-388.
- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Beukema, L. (1987). Quality of Working Life and Workload in Home Help Services: A Review of the Literature and a Proposal for a Research Model. *Scandinavian Journal of Caring Society*, 15, 12-24.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of WorkLife, Profit*. 7th Edition. USA. McGraw- Hill Companies, Inc.
- Cascio, W.F. (1991). *Applied Psychology in Personal Management*, 4th Edition, Prentice Hall International, Inc.
- ÇelİK, Sedat., Dedeoğlu, B.B., & İnanir, Ali (2015). Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations. *Ege Academic Review*. 15(1), 53-63.
- Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3(5), 420-428.
- Chinomona, Richard., & Dhurup, Manilall (2014). The Influence Of The Quality Of Working Life On Employee Job Satisfaction, Job Commitment And Tenure Intention In The Sme Sector In Zimbabwe. *SAJEMS NS*. 17(4), 363-378.

- Dadie, C.I.B., & Nugraheni, Rini (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Pt. Madu Baru Bantul Yogyakarta. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13, 1-13.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1:. Terj. Jakarta: Indeks.
- Fadlallah, A.W.A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*. 2(1), 2349–5219.
- Farid, Hadi., Izadi, Zahra., Ismail, I.A., & Alipour, Farhad (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*. 52, 54–61.
- Fatehi, Bayan., Amini, Ismail., Karimi, Ali., & Azizi, Bisotoon (2015). Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction : Case Study of Sport Teachers in Department of Education Urmia. *Research Journal Of Sport Sciences*, 3(1), 15-22.
- Fu, Weihui., & Deshpande, S.P. (2012). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*. 124(2), 339-349.
- Gayathiri, R., & Ramakrishnan, L. (2013). Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business and Management Invention*. 2(1), 01-08.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Goudarzwand Chegini M, Mirdozande Saiiedeh Ghazala, 2010. The relationship between quality of work life and job satisfaction of public hospitals in Rasht," *Journal of Research in Medical Sciences*. 14(2): 108-111.

- Griffin, R.W., & Moorehead, G. (2014). *Organizational Behavior : managing People and Organization (11th ed.)*. Cengage Learning: South-Western.
- Hackman, J.R., and G.R. Oldham. (1980). *Work Redesign*. Reading, M.A: Addison-Wesley.
- Hamzah, Uno, (2010). *Teori Motivasi dan Pengaruhnya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Huang, T.C., J.J. Lawler and C.Y. Lei, 2007. The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality: an international zjournal*, 35(6): 735-750.
- Inuwa, Mohammed (2016). TJob Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*. 1(1), 2225-2533.
- Javed, Masooma., Balouch, Rifat., & Hassan, Fatima (2014). Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*. 4(2), 2164-4063.
- Jumari et al. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan". *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*. Vol. 4.
- Khan, A.H., Nawaz, M.M., Aleem, Muhammad., & Hamed, Wasim (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. 6(7), 2697-2705.
- Kuncoro, Mudrajad (2001). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., and Tjam, E. (2001). *Extrinsic and intrinsic determinants of Quality Work Life*. Ontario: Research Scientist.
- Maddux, R.B. (2004). *Effective Performance Appraisals, Fourth Edition*, Viva Books, Private Limited, New Delhi.
- Madhuri, Kumari., Srivastava, Prabhat., & Srivastava, Preeti (2014). The Effect Of Organizational Commitment, And Job Satisfaction, On Employee'S Job Performance. *International Journal of Technical Research and Applications*. 2(4), 215-217.
- Majumdar, M.N., Dutta, Avijan., & Dawn, Debosmita (2012). Impact Of Quality Work-Life On Job Performance: A Case Study On Indian Telecom Sector. *International Journal of Arts & Sciences*. 5(6), 655–685.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer JP & Allen NJ (1991) *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review* 1: 61-89.
- Mowday RT, Porter LW & Steers R (1982) *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press, San Diego.
- Nawawi, Hajari H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Netemeyer, R.G. and J.G. Maxham, 2007. Employee versus supervisor ratings of performance in the retail customer service sector: Differences in predictive validity for customer outcomes. *Journal of retailing*, 83(1): 131-145.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Nurbiyati, Titik (2014). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*. 18(2), 246-256.
- Othman, Ahmad., & Lieng, M.C. (2009). Relationship Between Quality Of Work Life And Job Satisfaction: A Case Study Of Enterprise XYZ In Malacca. *International Conference on Human Capital Development*. 1-7.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya..
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI*. 1(1), 1-11.

- Pratama, M.A.P. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan. *Jurnal*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Primadhania, V. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Outsuka Indonesia. *Skripsi*. Universitas Indonesia.
- Ramadhuan (2015). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 13(2), 198-217.
- Rivai, Veithzal (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Jakarta : PT. Indeks kelompok Gramedia
- Rubel, M.R.B., & Kee, D.M.H. (2014). Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square. *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456-467.
- Rusu, Raluca (2013). Affective Organizational Commitment, Continuance Organizational Commitment Or Normative Organizational Commitment. 2(70), 192-197.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (terj.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyadi, Y.W., & Wartini, Sri (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 5(4), 315-324.
- Shahbazi, Behzad., Shokrzadeh, Sadegh., Bejani, Hossein., Malekinia, Emad., & Ghoroneh, Davod (2011). Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1555– 1560.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Prenhallindo.

- Situmorang, Syafrizal. Helmi. (2010). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Pers.
- Smith, P.C, Kendall, L.M., and Huilin C.L., (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Strauss, G. dan L. Sayler, 1980. *Manajemen Personalialia: Segi manusia dalam organisasi*. Jakarta: Pustaka BP
- Sugiyono, P.D. (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P.D. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (3rd ed). Bandung: Alfabeta.
- Sunarno & Liana, Lie (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67). *Jurnal. Universitas Stikubank, Semarang*.
- Syauta, J.H., Troena, E.A., Setiawan, Margono., & Solimun (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*. 1(1), 69-76.
- Tuzun, I.K. (2009). The impact of identification and commitment on job satisfaction: The case of a Turkish service provider. *Management Research News*. 32 (8), 728-738.
- Wahyuni, Dewi Urip, et al. 2014. "Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya". *Educational Research International* Vol. 3(2). Hlm. 82-96
- Walton, R.E. & Davis, L.E. Cherns (1975). *Criteria for Quality of Work Life, A.B and Associates (Eds)*, The Free Press, New York. (1), 91-104.
- Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Industrial Relations Centre, University of Minnesota, Minneapolis, MIN.
- Welbourne, T. M. (1997). *The Role-Based Performance Scale*. Validity Analysis of a Theory-Based Measure

- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 4, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yeh, Hueryren., & Hong, Dachuan (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 8(2), 50-59.
- Yuleova, Dodi N.A. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPDB Propinsi Sumatera Barat. *Jurnal*. Universitas Bung Hatta. Sumatera Barat.
- Zhou, Meng. (2012). The Factor effect of Transformational and Transactional Leadership and Organizational Commitment on The Employee's Job Satisfaction and Job Performance (Thesis). Thailand: Universtity of the Thai Chamber of Commerce.

LAMPIRAN

Lampiran 1:
Kuesioner Penelitian
KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/ibu/saudara/i
Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : M. Zainul Fuady

NIM : 13311535

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM) Perian Lombok”. Maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/ibu/saudara/i untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya mohon Bapak/ibu/saudara/i berkenan menjawab sejujurnya seperti yang Bapak/ibu/saudara/i alami dan rasakan. Atas partisipasi Bapak/ibu/saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

M. Zainul Fuady

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
2. Usia : () ≤ 20 tahun () 36 - 40 tahun
 () 21 - 25 tahun () 41 - 45 tahun
 () 26 - 30 tahun () 46 - 50 tahun
 () 31 - 35 tahun () >50 tahun
3. Pendidikan Terakhir : () SMA/Sederajat
 () D1-D3 () S3
 () S1
 () S2
4. Lama Bekerja : () ≤ 5 tahun () 21 - 25 tahun
 () 6 - 10 tahun () 26 - 30 tahun
 () 11 - 15 tahun () >30 tahun
 () 16 - 20 tahun
5. Status Guru : () Guru Tetap () PNS
 () Honorer

(X1) KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kompensasi						
1	Kompensasi yang diberikan Yayasan telah setara dengan rekan kerja yang sama posisinya dengan saya					
2	Kompensasi yang diberikan Yayasan telah setara dengan guru/pegawai di posisi yang sama di					

	Yayasan/organisasi lain					
3	Kompensasi yang diberikan Yayasan tempat saya bekerja mencukupi kebutuhan hidup saya					
Kondisi Kerja						
4	Yayasan menetapkan jam kerja yang sesuai dengan standar menurut Undang-Undang					
5	Lingkungan kerja Yayasan aman dan sehat					
Pengembangan kemampuan						
6	Saya memiliki otonomi (kebebasan) dalam melakukan pekerjaan saya					
7	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki peran yang penting didalam Yayasan					
8	Memungkinkan bagi saya untuk melakukan beberapa pekerjaan dalam satu waktu					
Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya						
9	Yayasan memberikan pekerjaan dan tanggung jawab yang menantang untuk tumbuh dan berkembang					
10	Yayasan memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki untuk bekerja					
11	Yayasan memberi kesempatan untuk menggunakan pengetahuan baru yang saya miliki					
Integrasi Sosial						
12	Yayasan tempat saya bekerja tidak berprasangka buruk kepada saya					
13	Saya diperlakukan secara sama dengan rekan kerja yang lain					
14	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja					
15	Komunikasi saya dengan pimpinan maupun rekan kerja sudah baik dan efektif					
Hak-hak pegawai						
16	Yayasan memberikan hak-hak perlindungan guru/pegawai seperti keselamatan kerja					
17	Saya memiliki kebebasan berpendapat mengenai hal-hal terkait pekerjaan					
18	Yayasan tempat saya bekerja memberikan privasi personal kepada saya					
19	Saya diperlakukan dengan adil oleh Yayasan tempat saya bekerja					
Ruang Hidup Total						
20	Yayasan tempat saya bekerja menetapkan jam kerja yang terjadwal dengan baik					
21	Jadwal kerja yang ditetapkan Yayasan tetap memperhatikan kebutuhan waktu saya untuk					

	keluarga/diri sendiri					
Relevansi Sosial						
22	Saya bangga menjadi bagian dari Yayasan tempat saya bekerja					
23	Yayasan tempat saya bekerja memiliki nama baik di masyarakat					
24	Yayasan tempat saya bekerja telah melakukan CSR (Corporate Social Responsibility) atau bantuan ke masyarakat dengan baik dan bijak					

(X2) KOMITMEN ORGANISASI

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	Saya senang berkarir di Yayasan ini					
2	Bagi saya, masalah Yayasan adalah masalah saya juga					
3	Saya merasa memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini					
4	Saya bangga menjadi bagian Yayasan					
Komitmen Berkelanjutan						
5	Saya bertahan di Yayasan karena kebutuhan gaji					
6	Tunjangan yang diberikan membuat saya tetap bertahan di Yayasan ini					
7	Saya merasa berat untuk meninggalkan Yayasan ini, meskipun sangat ingin sekali					
8	Saya bertahan di Yayasan ini karena sulit mendapatkan pekerjaan di tempat lain					
Komitmen Normatif						
9	Saya bertahan di Yayasan ini karena keinginan sendiri					
10	Saya sadar bahwa komitmen terhadap Yayasan tempat saya bekerja memang harus dilakukan					
11	Saya yakin terhadap Yayasan ini					
12	Saya bertahan di Yayasan karena merasa ada tanggung					

	jawab					
--	-------	--	--	--	--	--

(Z) KEPUASAN KERJA

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kerja yang secara mental menantang						
1	Pekerjaan yang diberikan Yayasan memerlukan keterampilan untuk mengerjakannya					
2	Keberagaman pekerjaan yang diberikan					
3	Yayasan memberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Ada kesempatan untuk memberi dan menerima umpan balik pada pimpinan					
Ganjaran yang pantas						
5	Yayasan menerapkan sistem gaji secara adil					
6	Yayasan menerapkan sistem gaji sesuai harapan guru/pegawai					
7	Yayasan menerapkan kebijakan promosi secara adil					
8	Yayasan menerapkan kebijakan promosi sesuai harapan guru/pegawai					
Kondisi kerja yang mendukung						
9	Lingkungan tempat saya bekerja bersih					
10	Lingkungan tempat saya bekerja nyaman					
11	Lingkungan tempat saya bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Yayasan menyediakan fasilitas dan peralatan yang memadai					
Rekan kerja yang mendukung						
13	Saya memiliki rekan kerja yang ramah					
14	Saya memiliki rekan kerja yang jujur					
15	Ada empati dari rekan kerja					

16	Ada motivasi yang diberikan rekan kerja					
Pimpinan yang mendukung						
17	Pimpinan Yayasan tempat saya bekerja ramah					
18	Ada empati dari pimpinan Yayasan					
19	Ada motivasi yang diberikan pimpinan Yayasan					
20	Ada kesempatan menyampaikan pendapat pada pimpinan Yayasan					

(Y) KINERJA

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Perencanaan pembelajaran						
1	Saya merumuskan tujuan pembelajaran dengan baik dan sesuai kurikulum					
2	Saya memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran sesuai kurikulum					
3	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai kurikulum					
4	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kurikulum					
5	Saya merencanakan penilaian hasil pembelajaran					
Pelaksanaan pembelajaran						
6	Saya membuka sendiri proses pembelajaran kepada siswa					
7	Saya menyampaikan sendiri materi pembelajaran					

	kepada siswa					
8	Saya menutup sendiri proses pembelajaran kepada siswa					
Penilaian hasil pembelajaran						
9	Saya mengevaluasi pemahaman siswa terhadap materi					
10	Saya mengevaluasi hasil ujian siswa					
11	Saya mengevaluasi sikap hasil pembelajaran siswa					
Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan						
12	Saya mengadakan ujian perbaikan sesuai kebutuhan siswa					
13	Saya melakukan jam pengayaan dengan les diluar jam sekolah					
Pengembangan Profesi						
14	Saya turut serta mengikuti sertifikasi guru yang di adakan pemerintah					
15	Saya turut serta membuat karya tulis ilmiah					

Lampiran 2:
Tabulasi Data Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Status Guru
1	1	2	1	1	1
2	1	2	1	1	1
3	1	2	3	1	1
4	1	2	3	1	1
5	1	2	3	1	1
6	1	2	3	1	1
7	1	2	3	1	1
8	1	2	3	1	1
9	1	2	3	1	1
10	1	3	3	1	1
11	1	3	3	1	1
12	1	4	3	1	1
13	1	4	3	1	1
14	1	4	3	1	1
15	1	4	3	2	1
16	1	4	3	2	1
17	1	4	3	2	1
18	1	5	3	2	1
19	1	5	3	2	1
20	1	5	3	2	1
21	1	5	3	2	1
22	1	5	3	2	1
23	1	5	3	2	1
24	1	5	3	2	1
25	1	5	3	2	1
26	1	5	3	2	1
27	1	5	3	2	1
28	1	5	3	2	1
29	1	5	3	2	1
30	1	5	3	2	1
31	1	5	3	2	1
32	1	5	3	2	1
33	1	5	3	2	1
34	1	5	3	2	1
35	1	6	3	2	1
36	1	6	3	2	1
37	1	6	3	2	1

38	1	6	3	2	1
39	1	6	3	2	1
40	2	6	3	2	1
41	2	6	3	2	1
42	2	6	3	2	1
43	2	6	3	2	1
44	2	6	3	2	1
45	2	6	3	3	1
46	2	6	3	3	1
47	2	6	3	3	1
48	2	6	3	3	1
49	2	6	3	3	1
50	2	6	3	3	1
51	2	6	3	3	1
52	2	6	3	3	1
53	2	6	3	3	1
54	2	6	3	3	1
55	2	6	3	3	1
56	2	6	3	3	1
57	2	6	3	3	1
58	2	6	3	4	1
59	2	6	3	4	1
60	2	7	3	4	1
61	2	7	3	4	1
62	2	7	3	4	1
63	2	7	4	4	1
64	2	7	4	4	1
65	2	7	4	4	1
66	2	7	4	4	3
67	2	7	4	4	3

**Lampiran 3:
Data Mentah Kuesioner**

X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2
4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4

2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	64	2,67
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	86	3,58
2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	63	2,63
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	64	2,67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	3,75
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	64	2,67
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	63	2,63
2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	62	2,58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113	4,71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	84	3,50
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	86	3,58

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	T.X2	R.X2
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41	3,42
3	4	4	4	1	4	1	2	4	3	4	4	38	3,17
4	5	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	46	3,83
3	4	4	4	1	4	1	2	4	3	4	4	38	3,17
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	41	3,42
4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	40	3,33
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39	3,25
4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	40	3,33
4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	40	3,33
5	5	5	5	2	3	3	2	4	3	4	4	45	3,75
4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	40	3,33
5	5	4	4	3	2	2	4	4	5	5	5	48	4,00
5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	4	48	4,00
4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	49	4,08
3	4	5	5	3	3	3	3	5	3	5	4	46	3,83
3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	44	3,67
4	4	5	5	3	3	3	3	5	3	5	4	47	3,92
5	4	4	5	4	2	2	4	5	3	5	4	47	3,92
4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	47	3,92
5	5	5	3	2	2	2	3	5	3	5	5	45	3,75
5	5	5	3	2	2	2	3	5	3	5	5	45	3,75
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	40	3,33
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41	3,42
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	41	3,42
3	4	4	5	3	4	1	3	5	4	5	5	46	3,83
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45	3,75
4	5	5	4	2	3	1	3	4	3	4	3	41	3,42
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	41	3,42
3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	5	5	41	3,42

4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	45	3,75
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	44	3,67
4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	46	3,83
3	4	4	5	3	4	1	3	5	4	5	5	46	3,83
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	46	3,83
4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	41	3,42
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	43	3,58
5	5	3	4	2	2	3	2	4	2	5	5	42	3,50
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	43	3,58
4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	43	3,58
5	5	3	4	2	3	3	2	3	2	5	5	42	3,50
4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	48	4,00
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	45	3,75
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	45	3,75
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	45	3,75
5	5	4	4	3	2	2	4	4	5	5	5	48	4,00
5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	44	3,67
4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	5	5	43	3,58
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	43	3,58
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	43	3,58
5	4	4	5	4	2	2	4	5	3	5	4	47	3,92
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	45	3,75
5	5	5	5	2	3	3	2	4	3	4	4	45	3,75
5	5	5	3	2	2	2	3	5	3	5	5	45	3,75
5	5	5	3	2	2	2	3	5	3	5	5	45	3,75
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	43	3,58
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	44	3,67
3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	44	3,67
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	44	3,67
5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	44	3,67
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	41	3,42
5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	4	48	4,00
4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	3	3	37	3,08
3	4	4	4	1	4	1	2	4	3	4	4	38	3,17
3	4	4	4	1	4	1	2	4	3	4	4	38	3,17
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	40	3,33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	49	4,08
4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	5	5	43	3,58

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z16	Z17	Z18	Z19	Z20	T.Z	R.Z
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	73	3,65

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	76	3,80
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	73	3,65
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	66	3,30
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	68	3,40
4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	68	3,40
3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	54	2,70
3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	57	2,85
3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	57	2,85
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	66	3,30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	77	3,85
5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	81	4,05
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	83	4,15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84	4,20
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	73	3,65
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	81	4,05
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	79	3,95
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4,00
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	81	4,05
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	75	3,75
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	75	3,75
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	62	3,10
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	3,20
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	65	3,25
3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	57	2,85
3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	62	3,10
4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	67	3,35
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	68	3,40
4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	68	3,40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	62	3,10
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	68	3,40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	77	3,85
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	77	3,85
5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	5	4	4	3	77	3,85
3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	73	3,65
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	71	3,55
4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	69	3,45
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	70	3,50
2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70	3,50
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	74	3,70
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	4,25
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	75	3,75
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	75	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	76	3,80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84	4,20
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	87	4,35

5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	68	4,53
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	51	3,40
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	51	3,40
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	51	3,40
4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	57	3,80
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	69	4,60
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	54	3,60
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	55	3,67
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	56	3,73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57	3,80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57	3,80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	60	4,00
4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	60	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	53	3,53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57	3,80
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	56	3,73
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	3,80
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	57	3,80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59	3,93
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	59	3,93
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59	3,93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	68	4,53
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	67	4,47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57	3,80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57	3,80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57	3,80
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4,40
5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	61	4,07
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	58	3,87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	58	3,87
4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	58	3,87
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	55	3,67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57	3,80
4	5	4	3	4	5	4	2	4	5	3	3	3	4	4	57	3,80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57	3,80
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	40	2,67
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	56	3,73

X1.24	Pearson Correlation	.416**	.595**	.815**	.172	.306*	.271*	.244*	.440**	.399**	.337**	.037	.219	.102	.085	-.003	.193	.025	.126
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.163	.012	.027	.047	.000	.001	.005	.768	.075	.414	.496	.984	.118	.843	.309
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
T.X1	Pearson Correlation	.421**	.555**	.543**	.309*	.565**	.605**	.593**	.566**	.598**	.614**	.489**	.472**	.446**	.528**	.481**	.510**	.513**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

Correlations

	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	T.X1
X1.1 Pearson Correlation	.013	-.190	-.045	-.008	.500**	.416**	.421**
Sig. (2-tailed)	.918	.125	.716	.951	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X1.2 Pearson Correlation	.115	-.088	.084	.094	.426**	.595**	.555**
Sig. (2-tailed)	.355	.479	.501	.448	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X1.3 Pearson Correlation	.195	.137	.255*	.150	.573**	.815**	.543**
Sig. (2-tailed)	.114	.269	.037	.224	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67

X1.4	Pearson Correlation	.153	.516**	.473**	.265*	.242*	.172	.309*
	Sig. (2-tailed)	.217	.000	.000	.030	.048	.163	.011
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.216	.259*	.197	.093	.215	.306*	.565**
	Sig. (2-tailed)	.080	.034	.111	.455	.081	.012	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	.190	.211	.260*	.088	.281*	.271*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.124	.087	.033	.478	.021	.027	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	.373**	.307*	.289*	.187	.132	.244*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.018	.130	.285	.047	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.8	Pearson Correlation	.468**	.332**	.306*	.236	.273*	.440**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.012	.055	.025	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.9	Pearson Correlation	.387**	.115	.163	.133	.245*	.399**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.001	.354	.187	.283	.046	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.10	Pearson Correlation	.351**	.229	.248*	.250*	.243*	.337**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.004	.063	.043	.041	.048	.005	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.11	Pearson Correlation	.286*	.051	.126	.193	.166	.037	.489**

	Sig. (2-tailed)	.019	.680	.309	.117	.179	.768	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.1	Pearson	.068	-.266*	-.048	.038	.208	.219	.472**
2	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.583	.030	.701	.761	.092	.075	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.1	Pearson	.082	.106	.173	.179	-.031	.102	.446**
3	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.512	.392	.161	.148	.806	.414	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.1	Pearson	.211	-.007	.104	.147	.162	.085	.528**
4	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.087	.958	.404	.235	.190	.496	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.1	Pearson	.210	.076	.035	.199	.236	-.003	.481**
5	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.087	.541	.778	.107	.054	.984	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.1	Pearson	.194	.131	.094	.135	.474**	.193	.510**
6	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.115	.290	.448	.277	.000	.118	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.1	Pearson	.313**	.137	.123	.297*	.195	.025	.513**
7	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.010	.268	.320	.015	.114	.843	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.1	Pearson	.366**	.167	.137	.382**	.206	.126	.602**
8	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.002	.176	.268	.001	.094	.309	.000

	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.1	Pearson	1	.589**	.473**	.597**	.224	.240	.597**
9	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.069	.050	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson	.589**	1	.681**	.659**	.219	.205	.472**
0	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.076	.096	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson	.473**	.681**	1	.612**	.289*	.224	.517**
1	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.018	.068	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson	.597**	.659**	.612**	1	.129	.184	.518**
2	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.299	.137	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson	.224	.219	.289*	.129	1	.718**	.580**
3	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.069	.076	.018	.299		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson	.240	.205	.224	.184	.718**	1	.588**
4	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.050	.096	.068	.137	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
T.X1	Pearson	.597**	.472**	.517**	.518**	.580**	.588**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

	Sig. (2-tailed) N	.025 67	.055 67	.322 67	.794 67	.012 67		.000 67	.004 67	.864 67	.063 67	.090 67	.701 67	.016 67
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.086 67	-.053 67	-.018 67	.044 67	.516* 67	.449* 67	1 67	.265* 67	-.074 67	.153 67	-.078 67	.098 67	.440* 67
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.179 67	.147 67	.199 67	.135 67	.659* 67	.347* 67	.265* 67	1 67	.382* 67	.597** 67	-.008 67	.094 67	.689* 67
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.245* 67	.329** 67	.594* 67	.515* 67	.167 67	.021 67	-.074 67	.382* 67	1 67	.366** 67	.258* 67	.259* 67	.647* 67
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.082 67	.211 67	.210 67	.194 67	.589* 67	.229 67	.153 67	.597* 67	.366* 67	1 67	.013 67	.115 67	.634* 67
X2.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.116 67	.305* 67	.281* 67	.347* 67	-.190 67	-.209 67	-.078 67	-.008 67	.258* 67	.013 67	1 67	.794** 67	.378* 67
X2.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.248* 67	.337** 67	.131 67	.191 67	-.088 67	-.048 67	.098 67	.094 67	.259* 67	.115 67	.794** 67	1 67	.467* 67
T.X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.383* 67	.493** 67	.544* 67	.576* 67	.589* 67	.293* 67	.440* 67	.689* 67	.647* 67	.634** 67	.378** 67	.467** 67	1 67

	Sig. (2-tailed) N	.00 0 67	.00 0 67	.00 0 67	.00 0 67	.00 0 67	.00 0 67	.00 0 67	.00 0 67	.00 0 67	.00 0 67	.05 2 67	.00 1 67	.00 1 67	.00 1 67	.00 2 67	.00 6 67	.000 67
Z 6	Pearson Correlat ion Sig. (2-tailed) N	.62 3** 67	.65 7** 67	.26 4* 67	.28 8* 67	.48 9** 67	.87 0** 67	.70 9** 67	.36 6** 67	.60 3** 67	.60 5** 67	.57 8** 67	.53 1** 67	.57 1** 67	.49 7** 67	.40 7** 67	.45 2** 67	.832** 67
Z 7	Pearson Correlat ion Sig. (2-tailed) N	.67 1** 67	.62 9** 67	.29 8* 67	.26 9* 67	.54 9** 67	.87 0** 67	.83 2** 67	.50 8** 67	.57 7** 67	.56 3** 67	.59 7** 67	.50 4** 67	.44 0** 67	.45 2** 67	.30 4* 67	.32 1** 67	.812** 67
Z 8	Pearson Correlat ion Sig. (2-tailed) N	.57 3** 67	.53 1** 67	.34 5** 67	.25 3* 67	.53 7** 67	.70 9** 67	.83 2** 67	.61 5** 67	.57 2** 67	.45 9** 67	.51 6** 67	.40 0** 67	.38 7** 67	.34 0** 67	.30 6* 67	.25 6* 67	.719** 67
Z 9	Pearson Correlat ion Sig. (2-tailed) N	.32 6** 67	.27 1* 67	.30 8* 67	.24 0 67	.51 9** 67	.36 6** 67	.50 8** 67	.61 5** 67	.67 3** 67	.40 1** 67	.43 2** 67	.28 7* 67	.23 9 67	.32 4** 67	.22 6 67	.21 5 67	.569** 67
Z 10	Pearson Correlat ion Sig. (2-tailed) N	.38 6** 67	.36 9** 67	.28 2* 67	.26 9* 67	.39 1** 67	.60 3** 67	.57 7** 67	.57 2** 67	.67 3** 67	.64 6** 67	.65 4** 67	.26 8* 67	.30 4* 67	.35 7** 67	.31 4** 67	.33 1** 67	.663** 67
Z 11	Pearson Correlat ion Sig. (2-tailed) N	.37 2** 67	.41 0** 67	.21 9 67	.53 0** 67	.36 2** 67	.60 5** 67	.56 3** 67	.45 9** 67	.40 1** 67	.64 6** 67	.82 3** 67	.48 2** 67	.38 3** 67	.42 4** 67	.37 1** 67	.46 8** 67	.732** 67

Z 1 2	Pearson Correlat ion Sig. (2-tailed) N	.35 4**	.38 7**	.29 5*	.47 0**	.23 9	.57 8**	.59 7**	.51 6**	.43 2**	.65 4**	.82 3**	1	.46 7**	.33 6**	.40 1**	.32 0**	.41 5**	.713**
		.00 3	.00 1	.01 5	.00 0	.05 2	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 5	.00 1	.00 8	.00 0	.000
		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Z 1 3	Pearson Correlat ion Sig. (2-tailed) N	.56 4**	.53 5**	.29 0*	.41 1**	.28 4*	.68 8**	.63 2**	.54 7**	.28 6*	.38 7**	.54 8**	.59 2**	.57 1**	.65 2**	.58 7**	.47 5**	.48 2**	.805**
		.00 0	.00 0	.01 7	.00 1	.02 0	.00 0	.00 0	.00 0	.01 9	.00 1	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Z 1 4	Pearson Correlat ion Sig. (2-tailed) N	.63 2**	.55 9**	.26 8*	.34 3**	.36 0**	.75 5**	.71 6**	.58 9**	.36 9**	.47 1**	.61 4**	.58 3**	.60 2**	.60 7**	.58 9**	.41 4**	.46 5**	.837**
		.00 0	.00 0	.02 8	.00 4	.00 3	.00 0	.00 0	.00 0	.00 2	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Z 1 5	Pearson Correlat ion Sig. (2-tailed) N	.46 6**	.46 9**	.18 5	.20 8	.41 9**	.60 6**	.57 0**	.34 1**	.46 2**	.42 9**	.45 5**	.39 0**	.59 8**	.58 0**	.48 1**	.30 0*	.38 8**	.702**
		.00 0	.00 0	.13 3	.09 1	.00 0	.00 0	.00 0	.00 5	.00 0	.00 0	.00 0	.00 1	.00 0	.00 0	.01 4	.00 1	.000	
		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Z 1 6	Pearson Correlat ion Sig. (2-tailed) N	.44 8**	.47 6**	.23 3	.29 5*	.40 6**	.53 1**	.50 4**	.40 0**	.28 7*	.26 8*	.48 2**	.46 7**	1	.36 8**	.35 7**	.27 7*	.35 6**	.638**
		.00 0	.00 0	.05 7	.01 6	.00 1	.00 0	.00 0	.00 1	.01 9	.02 9	.00 0	.00 0	.00 0	.00 2	.00 3	.02 3	.00 3	.000
		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Z 1 7	Pearson Correlat ion Sig. (2-tailed) N	.45 5**	.45 5**	.32 3**	.45 7**	.38 7**	.57 1**	.44 0**	.38 7**	.23 9	.30 4*	.38 3**	.33 6**	.36 8**	1	.72 1**	.64 1**	.64 9**	.711**
		.00 0	.00 0	.00 8	.00 0	.00 1	.00 0	.00 0	.00 1	.05 1	.01 2	.00 1	.00 5	.00 2	.00 0	.00 0	.00 0	.000	
		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Z 1 8	Pearson Correlat ion	.44 1**	.41 0**	.34 6**	.44 3**	.40 5**	.49 7**	.45 2**	.34 0**	.32 4**	.35 7**	.42 4**	.40 1**	.35 7**	.72 1**	1	.76 8**	.77 7**	.722**

Y Pearson 3 Correlatio n Sig. (2-tailed) N	.631 ** .000 67	.724 ** .000 67	1 67	.624 ** .000 67	.723 ** .000 67	.478 ** .000 67	.550 ** .000 67	.517 ** .000 67	.334 ** .006 67	.490 ** .000 67	.429 ** .000 67	.512 ** .000 67	.345 ** .004 67	.193 67	.395 ** .001 67	.683 ** .000 67
Y Pearson 4 Correlatio n Sig. (2-tailed) N	.410 ** .001 67	.558 ** .000 67	.624 ** .000 67	1 67	.701 ** .000 67	.415 ** .000 67	.551 ** .000 67	.681 ** .000 67	.495 ** .000 67	.485 ** .000 67	.540 ** .000 67	.502 ** .000 67	.442 ** .000 67	.320 ** .008 67	.573 ** .000 67	.718 ** .000 67
Y Pearson 5 Correlatio n Sig. (2-tailed) N	.596 ** .000 67	.755 ** .000 67	.723 ** .000 67	.701 ** .000 67	1 67	.594 ** .000 67	.666 ** .000 67	.600 ** .000 67	.391 ** .001 67	.608 ** .000 67	.584 ** .000 67	.608 ** .000 67	.542 ** .000 67	.429 ** .000 67	.545 ** .000 67	.811 ** .000 67
Y Pearson 6 Correlatio n Sig. (2-tailed) N	.344 ** .004 67	.558 ** .000 67	.478 ** .000 67	.415 ** .000 67	.594 ** .000 67	1 67	.838 ** .000 67	.601 ** .000 67	.539 ** .000 67	.679 ** .000 67	.651 ** .000 67	.627 ** .000 67	.511 ** .000 67	.547 ** .000 67	.615 ** .000 67	.801 ** .000 67
Y Pearson 7 Correlatio n Sig. (2-tailed) N	.480 ** .000 67	.574 ** .000 67	.550 ** .000 67	.551 ** .000 67	.666 ** .000 67	.838 ** .000 67	1 67	.742 ** .000 67	.551 ** .000 67	.781 ** .000 67	.824 ** .000 67	.697 ** .000 67	.588 ** .000 67	.567 ** .000 67	.691 ** .000 67	.904 ** .000 67
Y Pearson 8 Correlatio n Sig. (2-tailed) N	.462 ** .000 67	.513 ** .000 67	.517 ** .000 67	.681 ** .000 67	.600 ** .000 67	.601 ** .000 67	.742 ** .000 67	1 67	.469 ** .000 67	.544 ** .000 67	.701 ** .000 67	.637 ** .000 67	.512 ** .000 67	.448 ** .000 67	.519 ** .000 67	.799 ** .000 67
Y Pearson 9 Correlatio n Sig. (2-tailed) N	.232 .059 67	.392 ** .001 67	.334 ** .006 67	.495 ** .000 67	.391 ** .001 67	.539 ** .000 67	.551 ** .000 67	.469 ** .000 67	1 67	.578 ** .000 67	.434 ** .000 67	.353 ** .003 67	.413 ** .001 67	.231 .060 67	.461 ** .000 67	.602 ** .000 67
Y Pearson 10 Correlatio n	.601 ** .000 67	.556 ** .000 67	.490 ** .000 67	.485 ** .000 67	.608 ** .000 67	.679 ** .000 67	.781 ** .000 67	.544 ** .000 67	.578 ** .000 67	1 67	.822 ** .000 67	.619 ** .000 67	.402 ** .000 67	.457 ** .000 67	.647 ** .000 67	.826 ** .000 67

Sig. (2-tailed) N	.000 67	.000 67	.000 67	.000 67	.000 67	.000 67	.000 67	.000 67	.000 67	.000 67	.000 67	.000 67	.001 67	.000 67	.000 67	.000 67
Y Pearson 1 Correlatio 1 n Sig. (2-tailed) N	.469 ** 67	.495 ** 67	.429 ** 67	.540 ** 67	.584 ** 67	.651 ** 67	.824 ** 67	.701 ** 67	.434 ** 67	.822 ** 67	1 67	.658 ** 67	.466 ** 67	.498 ** 67	.692 ** 67	.835 ** 67
Y Pearson 1 Correlatio 2 n Sig. (2-tailed) N	.414 ** 67	.481 ** 67	.512 ** 67	.502 ** 67	.608 ** 67	.627 ** 67	.697 ** 67	.637 ** 67	.353 ** 67	.619 ** 67	.658 ** 67	1 67	.677 ** 67	.622 ** 67	.647 ** 67	.813 ** 67
Y Pearson 1 Correlatio 3 n Sig. (2-tailed) N	.343 ** 67	.476 ** 67	.345 ** 67	.442 ** 67	.542 ** 67	.511 ** 67	.588 ** 67	.512 ** 67	.413 ** 67	.402 ** 67	.466 ** 67	.677 ** 67	1 67	.655 ** 67	.618 ** 67	.709 ** 67
Y Pearson 1 Correlatio 4 n Sig. (2-tailed) N	.218 67	.287 * 67	.193 67	.320 ** 67	.429 ** 67	.547 ** 67	.567 ** 67	.448 ** 67	.231 67	.457 ** 67	.498 ** 67	.622 ** 67	.655 ** 67	1 67	.716 ** 67	.645 ** 67
Y Pearson 1 Correlatio 5 n Sig. (2-tailed) N	.343 ** 67	.529 ** 67	.395 ** 67	.573 ** 67	.545 ** 67	.615 ** 67	.691 ** 67	.519 ** 67	.461 ** 67	.647 ** 67	.692 ** 67	.647 ** 67	.618 ** 67	.716 ** 67	1 67	.795 ** 67
T Pearson . Correlatio Y n Sig. (2-tailed) N	.625 ** 67	.738 ** 67	.683 ** 67	.718 ** 67	.811 ** 67	.801 ** 67	.904 ** 67	.799 ** 67	.602 ** 67	.826 ** 67	.835 ** 67	.813 ** 67	.709 ** 67	.645 ** 67	.795 ** 67	1 67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 8
HASIL UJI RELIABILITAS

Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	24

Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	12

Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	20

Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

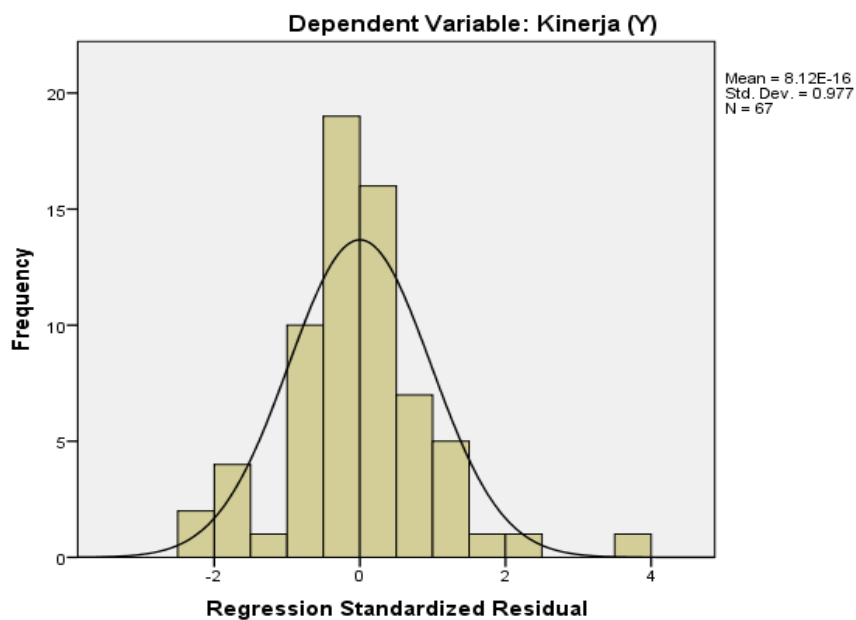
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	15

LAMPIRAN 9

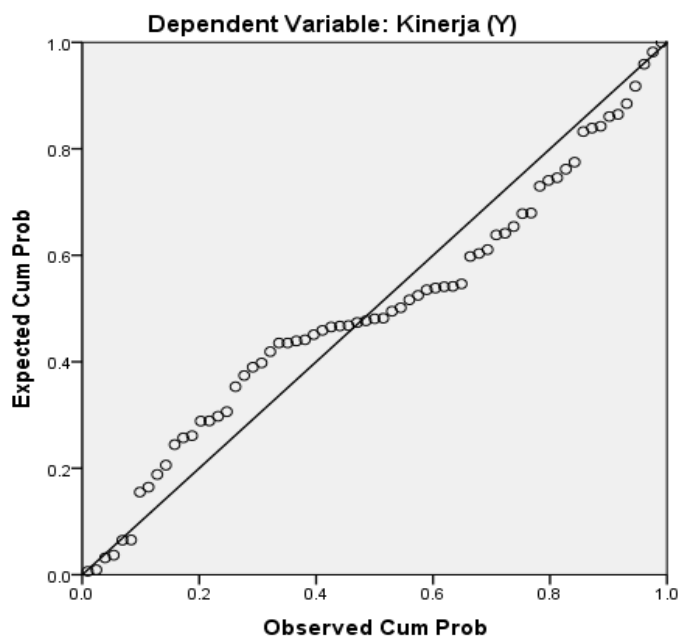
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

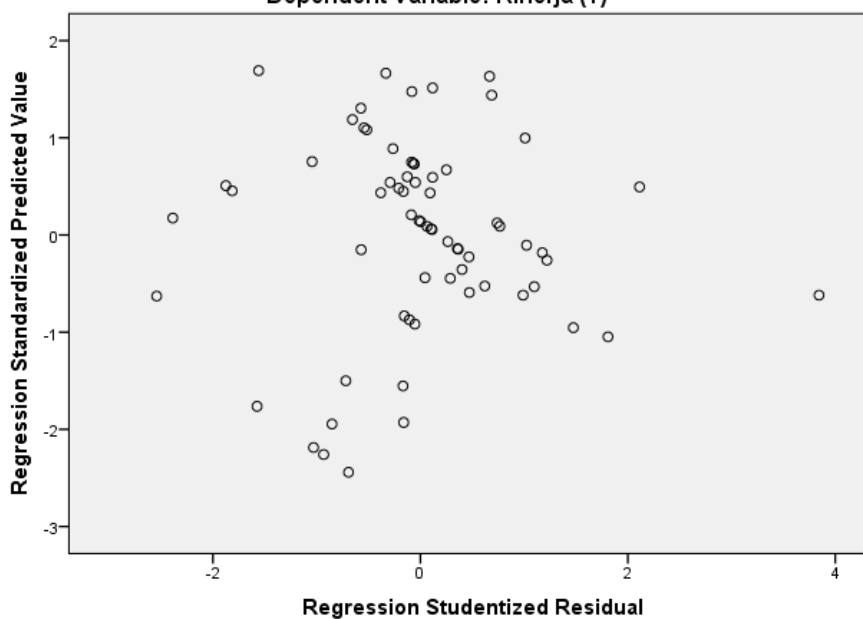
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.036	8.084		-.499	.619		
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.036	.058	.066	.618	.539	.516	1.939
	Komitmen Organisasi (X2)	.609	.216	.264	2.817	.006	.671	1.490
	Kepuasan Kerja (Z)	.432	.093	.572	4.625	.000	.385	2.596

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja (Y)



LAMPIRAN 10
Analisis Kuantitatif

1. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.603	5.78449

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3417.522	2	1708.761	51.068	.000 ^b
	Residual	2141.463	64	33.460		
	Total	5558.985	66			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18.439	10.570		-1.745	.086
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.417	.058	.577	7.183	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	1.223	.245	.401	4.984	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

2. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.487	4.96365

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1593.362	2	796.681	32.336	.000 ^b
	Residual	1576.817	64	24.638		
	Total	3170.179	66			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.003	9.070		-1.323	.190
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.216	.050	.396	4.340	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	1.137	.211	.493	5.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (Z) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.575	4.51585

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1844.641	1	1844.641	90.455	.000 ^b
	Residual	1325.538	65	20.393		
	Total	3170.179	66			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.348	4.335		3.541	.001
	Kepuasan Kerja (Z)	.576	.061	.763	9.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 11
Biodata Peneliti

Nama : M.Zainul Fuady
Tempat, tanggal lahir : Perian, 20 Mei 1995
Jenis Kelamin : Laki-laki
NIM : 13311535
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Perian, Montong Gading, Lombok Timur, NTB
Email : zainulfuady@gmail.com