

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
JOB INVOLVEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI ISLAM PATTANI BERHAD**

**(Penelitian di Koperasi Islam Pattani Berhad Provinsi
Pattani Selatan Thailand)**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : MR. MUHAMMAD AMIN SATRIA
NPM : 2205160045
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 18 April 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MR. MUHAMMAD AMIN SATRIA
NPM : 2205160045
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN JOB INVOLVEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOOPERASI ISLAM HATTANI BERHAD

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.

Penguji II

RINI ASTUTI, S.M., M.M.

Pembimbing

Dr. MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



Sekretaris

Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : MR. MUHAMMAD AMIN SATRIA
NPM : 2205160045
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI ISLAM PATTANI BERHAD

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2026

Pembimbing

Dr. MUHAMMAD IFFAN NASUTION, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

AGUS SANI, S.E., M.Sc.





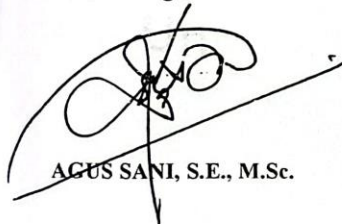
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Mr. Muhammad Amin Satria
NPM : 2205160045
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan *Job Involvement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Islam Pattani Berhad

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
Bab 1	Rumusan Masalah		
Bab 2	Kutipan dari Jurnal		
Bab 3	Definisi Opressand		
Bab 4	Pembahasan Hipotesis	9/4/26	
Bab 5	Kerangka & Saran yang sesuai dengan penelitian	11/4/26	
Daftar Pustaka	Daftar update referensi	11/4/26	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Asi Satri	11/4	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, April 2026
Disetujui oleh.
Dosen Pembimbing


Dr. MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Mr. Muhammad Amin Satria
NPM : 2205160045
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan *Job Involvement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Islam Pattani Berhad

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



MR. MUHAMMAD AMIN SATRIA

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI ISLAM PATTANI BERHAD

Disusun Oleh:

Mr. MUHAMMAD AMIN SATRIA

2205160045

Email : muhammadaminsatria@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan job involvement terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Islam Pattani Berhad, Thailand Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi sebanyak 80 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 59 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan job involvement masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,877 menunjukkan bahwa sebesar 87,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan job involvement, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan pada ketiga variabel tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Job Involvement*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND JOB INVOLVEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PATTANI ISLAMIC COOPERATIVE BERHAD

Compiled by:

Mr. MUHAMMAD AMIN SATRIA

2205160045

Email : muhammadaminsatria@gmail.com

This study aims to determine and analyze the influence of job satisfaction, organizational commitment, and job involvement on employee performance at the Pattani Islamic Cooperative Berhad in Southern Thailand. The research method used was a quantitative approach with an associative approach. The population in this study was all 80 cooperative employees, with a sample of 59 respondents determined using a specific sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results showed that partially, job satisfaction, organizational commitment, and job involvement each had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, all three variables simultaneously also had a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R Square) of 0.877 indicates that 87.7% of the variation in employee performance can be explained by job satisfaction, organizational commitment, and job involvement, while the remaining 12.3% is influenced by other variables outside this study. Therefore, improvements in these three variables can drive optimal employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Involvement, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alaamin segala puji syukur ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Tugas akhir ini dibuat sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2026.

Adapun judul tugas akhir ini yaitu **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan *Job Involvement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Islam Pattani Berhad”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih terutama kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan karunia yang begitu besar berupa kesehatan sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat serta salam kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW dengan harapan semoga kita semua mendapatkan syafa'atnya dihari kelak. Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis mengucapkan Terimakasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Kepada kedua orangtua, Ayahanda tercinta **Cik Usman** dan Ibunda tercinta **Zahanah**. Terimakasih atas semua kasih sayang, dukungan, semangat dan do'a yang tak pernah henti diberikan. Semua harapan beliau, penulis jadikan semangat untuk terus meraih kesuksesan. Meraka membesarkan penulis tanpa mengeluh kekurangan apapun. Untuk ummi

dan abah, terima kasih telah berjuang sejauh ini.

2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.A.P.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Radiman, S.E., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Agus Sani, S.E., M.Sc** selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Arif Pratama Marpaung S.E., M.M** Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak **Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing tugas akhir. Terimakasih untuk semua ilmu, waktu, dan nasehat yang selalu diberikan. Penulis sangat bersyukur dapat kenal dan bisa sedekat ini dengan beliau. Berkat doa dan dukungan beliau penulis bisa menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana.
9. Bapak **Dr. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si** Selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Bapak/Ibu **Dosen** Program Studi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Seluruh **Karyawan, Staff Biro** Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih terdapat kekurangan, maka penulis memohon dengan kerendahan hati agar semua pihak terutama pembaca memberikan saran dan masukan-masukan untuk kesempurnaan tugas akhir ini. Penulis berterimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan tugas akhir ini. Akhir kata dengan kerendahan hati penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama bagi pembaca. Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas semua pihak yang telah membantu penyelesaian tugas akhir ini, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, April 2026
Penulis

Mr. Muhammad Amin Satria
NPM 2205160045

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABLE	xi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batas Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	10
2.1.1.2 Faktor Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	13
2.1.1.4 Manfaat Kepuasan Kerja	17
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	19
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	19
2.1.2.2 Faktor Komitmen Organisasi.....	20
2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	22
2.1.2.4 Manfaat Komitmen Organisasi	24
2.1.3 <i>Job Involvement</i>	26
2.1.3.1 Pengertian <i>Job Involvement</i>	26
2.1.3.2 Faktor <i>Job Involvement</i>	27

2.1.3.3 Indikator <i>Job Involvement</i>	29
2.1.3.4 Manfaat <i>Job Involvement</i>	31
2.1.4 Kinerja Karyawan	33
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	33
2.1.4.2 Faktor Kinerja Karyawan	34
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	36
2.1.4.4 Manfaat Kinerja Karyawan	39
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual.....	40
2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ...	41
2.2.3 Pengaruh <i>Job Involvement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2.3 Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Jenis Penelitian	45
3.2 Definisi Operasional	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.4 Teknik Pengambilan Sempel.....	47
3.4.1 Populasi	47
3.4.2 Sempel.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	48
3.5.1 Jenis Data	49
3.5.2 Sumber Data	50
3.5.3 Pengumpulan Data	50
3.6 Uji Coba Instrumen.....	51
3.6.1 Uji Validitas	51
3.6.2 Uji Reliabilitas	53

3.7 Teknik Analisis Data.....	54
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	54
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	55
3.7.2.1 Uji Multikolinieritas	55
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	55
3.7.2.3 Uji Normalitas	56
3.7.3 Uji Hipotesis	56
3.7.3.1 Uji Regresi Sederhana	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	61
4.2 Deskripsi Kuisisioner Dan Sampel Penelitian	62
4.2.1 Deskripsi Kuisisioner	62
4.2.2 Profil Responden	62
4.2.2.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	62
4.2.2.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.2.2.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian	65
4.2.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	65
4.2.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	66
4.2.3.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Involvement</i>	68
4.2.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	69
4.3 Hasil Analisis Data	71
4.3.1 Analisis Data Linier Berganda	71
4.3.1.1 Uji Asumsi Klasik	71
4.3.1.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	74
4.3.1.3 Pengujian Hipotesis	75
4.3.1.4 Koefisien Determinasi (<i>R-Squared</i>)	79
4.4 Pembahasan	81
4.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ..	84
4.4.3 Pengaruh <i>Job Involvement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91

5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	95

DAFTAR TABLE

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 3.2 Skala Likert	50
Tabel 3.3 Hasil Uji Instrument Validitas Kepuasan Kerja	52
Tabel 3.4 Hasil Uji Instrument Validitas Komitmen Organisasi	52
Tabel 3.5 Hasil Uji Instrument Validitas <i>Job Involvement</i>	52
Tabel 3.6 Hasil Uji Instrument Validitas Kinerja Karyawan	53
Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi	54
Tabel 3.8 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen	54
Tabel 4.1 Rincian Pengiriman dan Pengambilan Kuisisioner	62
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja	64
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan kerja (X1)	65
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X2)	67
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap <i>Job Involvement</i> (X3)	68
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel 4.9 Multikolinieritas	73
Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.11 Uji Secara Parsial	76
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama	78
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Uji Normalitas	72
Gambar 4.2 Scatterplot	74
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian	76
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian	77
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian	78
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Secara teoritis koperasi memiliki karakteristik yang berpotensi menjadi keunggulan sebagai badan usaha yang dapat berperan penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat. Koperasi memiliki nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang ideal sebagai badan usaha. Koperasi juga memiliki keunggulan potensial yang bisa menjadikannya efisien, posisi tawar yang kuat, pasar yang lebih pasti, sehingga koperasi memiliki keunggulan bersaing yang lebih baik dibandingkan dengan usaha sendiri-sendiri (Fathi et al., 2025). Namun demikian faktanya terdapat koperasi yang berhasil dan banyak juga yang tidak berhasil. Koperasi yang berhasil tentunya koperasi yang mampu memberikan manfaat kepada anggotanya. Manfaat koperasi tersebut meliputi manfaat ekonomi dan non ekonomi.

Koperasi adalah usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong-menolong sehingga dapat melahirkan rasa saling percaya kepada diri sendiri dalam persaudaraan koperasi yang merupakan semangat baru dan semangat tolongmenolong diri sendiri. Semangat tolong-menolong tersebut didorong oleh keinginan memberi jasa kepada orang lain berdasarkan prinsip seorang untuk semua dan semua untuk seorang (Laukamang et al., 2025). Sedangkan tujuan yang paling mendasar dari perwujudan koperasi di Indonesia adalah untuk mewujudkan kesejahteraan taraf hidup para anggotanya. Selain itu, koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional

dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur (Effendi et al., 2018).

Koperasi Islam Patani Berhad telah terdaftar sah dengan undang-undang koperasi kerajaan serta diakui oleh kerajaan pada tanggal 28 Januari 1980 M. Dengan cita-cita untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat serta berusaha untuk melahirkan perasaan gotong royong dan menjalankan sistem Islam muamalah yang bersih dari sistem riba. Koperasi Islam Patani Berhad dianggap sebagai lembaga keuangan Syariah pertamadi Thailand. Saat ini Koperasi telah berdiri telah 30 tahun dan memiliki dana operasionalnya lebih dari 1,000 juta bath dan anggota lebih dari 60,000 orang. Lokasinya terletak di daerah mayoritas Islam selatan Thailand (Aisor, 2023). Pada 2019-2020 terdampak pada pandemi Covid-19 sehingga koperasi menyadari bahwa perusahaan perlu beradaptasi dengan baik dan segera mencari strategi alternatif yang tepat dalam pengembangan koperasi tersebut (Waehayee & Fany Alfarisi, 2021), kemajuan teknologi dapat memberikan kesempatan sekaligus resiko bagi perusahaan.

Secara singkat, patani adalah salah satu provinsi dalam negara Thailand yang terletak di bagian selatan yang diatur dibawah kekuasaan oleh pemerintah non Muslim. Namun, jika mengkaji lebih mendalam dengan berdasarkan dalam buku catatan yang berjudul "Sejarah Kerajaan Melayu Patani" pada asalnya Patani adalah sebuah negara yang berdaulat yang mempunyai sistem pemerintahan kesultanan atau kerajaan. Kemudian masyarakatnya berketurunan Melayu, bangsa Melayu, berbahasa Melayu, budaya Melayu dan beragama Islam. Diantaranya termasuk juga Kedah, Terangganu, Kelantan dan Perak dalam Negara Malaysia saat ini. Sejak Patani telah ditakluk dan dijajah oleh Siam (Thailand) pada tahun

1785 kemudian dihapuskan sistem kerajaan pada tahun 1902 (Chetae & Fiadi, 2020). Maka Patani digabung termasuk menjadi salah satu provinsi dalam negara Thailand sampai sekarang sehingga mengakibatkan terjadi perubahan politik dan peralihan wilayah atau negara (Patani menjadi Thailand), apalagi sistem perekonomian juga mengikut berubah.

Karyawan adalah aset yang paling berharga bagi organisasi dan mereka memainkan peran penting dalam mempertahankan citra organisasi yang sukses. Kinerja karyawan adalah faktor utama dalam memastikan agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sukses. Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi (Ezeanyim & Ufoaroh, 2019). Kinerja karyawan banyak dipengaruhi dari dalam lingkungan internal organisasi yang umumnya meliputi kepuasan kerja itu sendiri dan bagaimana komitmen terhadap organisasi.

Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh karyawan. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Lie & Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018). Selain itu, Kinerja karyawan merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Citrawati, 2021).

Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan mencintai pekerjaannya dan merasa sekaligus merasa nyaman dalam bekerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi, oleh karena itu maka penting bagi organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Perasaan ini terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan

kerjanya (Insan & Zusmawati, 2023). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Indikatornya mencakup aspek-aspek seperti pekerjaan yang disukai, moral kerja positif, disiplin, dan prestasi kerja (Suwasono, 2023).

Kepuasan kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi (Julian, 2021). Kepuasan kerja akan naik atau meningkat jika pegawai atau karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal sehingga dapat mencapai sasaran akhir atau tujuan organisasi bersama (Mayasari, 2023).

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut .

Komitmen adalah sebuah pemacu bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan bahkan ketika karyawan tersebut mengalami berbagai masalah pada pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat memiliki komitmen dan menganggapnya sebagai sebuah tantangan dan akan selalu memiliki cara untuk menyelesaikannya (Afuan et al., 2023). Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas dari karyawan dan merupakan sebuah proses berkelanjutan tentang bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya padakesuksesan dan kebaikan organisasi yang dijalaninya (Raharjo et al., 2023).

Selain dari kerja dan komitmen organisasi, *job involvement* (keterlibatan

kerja) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keterkaitan antara kinerja karyawan dan *job involvement* adalah positif dan signifikan, artinya semakin tinggi *job involvement* seorang karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Karyawan dengan *job involvement* tinggi akan merasa pekerjaannya adalah bagian penting dari hidup mereka, sehingga mereka aktif berpartisipasi dan merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Keterlibatan kerja adalah sikap yang mengukur tingkat psikologis karyawan terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga dirinya (Sutrisno, 2020). keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi dan menganggap hal tersebut penting bagi harga dirinya di perusahaan atau organisasi tempat karyawan bekerja (Septiadi et al., 2017).

Perkembangan dalam dunia kerja dewasa ini menuntut organisasi untuk terus menjaga kepuasan dari para karyawan demi terus menjaga produktivitas dan kinerja dari karyawan. Kesuksesan sebuah organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen kepada diri karyawannya. Tuntutan karyawan yang semakin tinggi terhadap organisasi serta apa yang dilakukan organisasi akan menentukan bagaimana komitmen atau keterlibatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusannya untuk tetap tergabung dan memajukan organisasinya atau memilih tempat kerja lain yang lebih menjanjikan. Masih ada karyawan yang kurang melibatkan diri secara total dalam setiap kegiatan organisasi.

Pada beberapa Instansi atau Lembaga yang kita ketahui bersama tentunya memiliki kerentanan berkaitan dengan hal tersebut, termasuk di dalamnya adalah

Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad. Dalam arti bahwa dengan memenuhi tingkat kepuasan kerja, melahirkan komitmen terhadap organisasi dan menguatkan lagi *job involvement* untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad diharapkan mampu membuat karyawan menjadi loyal dan berkomitmen terhadap organisasinya yang kemudian juga akan meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, penulis ingin mengetahui lebih jauh apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job involvement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad. Untuk itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Job Involvement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Islam Pattani Berhad”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang belum merasa puas terhadap pekerjaannya, ditunjukkan dengan rendahnya kenyamanan kerja, fasilitas dan budaya kerja, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan di Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.
2. Masih terdapat karyawan yang memiliki komitmen organisasional rendah, ditunjukkan dengan kurangnya loyalitas, lemahnya rasa memiliki terhadap organisasi, serta minimnya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dan berkarir di Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

3. Masih terdapat karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja (*job involvement*) yang rendah, ditunjukkan dengan kurangnya partisipasi aktif, minimnya rasa tanggung jawab terhadap tugas, serta tidak menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dari diri mereka, sehingga berdampak pada turunnya kinerja di Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.
4. Masih rendahnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job involvement* pada sebagian karyawan, yang ditunjukkan oleh kurangnya kenyamanan bekerja, lemahnya loyalitas terhadap organisasi, serta rendahnya keterlibatan dalam tugas, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan di Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.

1.3 Batas Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah, penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut :

1. Subjek penelitian dibatasi pada membahas kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job involvement* terhadap kinerja karyawan dalam lingkup Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.
2. Variabel bebas yang diteliti hanya mencakupi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job involvement* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad, dan tidak membahas variabel yang lain di luar ketiga variabel tersebut seperti gaya kepemimpinan, penghargaan, motivasi, atau sistem kompensasi.
3. Variabel terikat adalah kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi.
4. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada konteks eksternal di lingkungan Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.
3. Apakah *job involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.
4. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job involvement* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job involvement* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Koperasi Islam Pattani Berhad.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terkait hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job involvement* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa :

Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan kesadaran akan pentingnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job involvement* kepada karyawan dan dapat memberikan informasi peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job involvement* karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam kebijakan rekrutmen, pelatihan, serta pemberian insentif yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya :

Memberikan referensi empirik untuk penelitian-penelitian lanjutan yang ingin menggali lebih dalam mengenai landasan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri atau organisasi yang berbeda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang dialami karyawan ketika merasa bahwa harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi oleh organisasi (Adiyanti & Nugraha, 2023). Kompensasi yang tidak sesuai atau tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, yang berdampak pada penurunan kinerja dan meningkatnya intensi keluar dari organisasi (Jaenab & Jaenab, 2021). Kepuasan kerja merupakan gambaran positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya dimana hal ini muncul dikarenakan evaluasi yang dilakukan oleh pekerja tersebut di tempat kerja (Putra et al., 2025).

Selain itu, kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan (Indriyani et al., 2024). Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. (Insan & Zusmawati, 2023).

Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya

mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik dan berprestasi atas tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya daripada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah (Indriyani et al., 2024). Kepuasan kerja dapat membuat karyawan merasa senang dan gembira dalam melaksanakan pekerjaan, terpeliharanya kepuasan kerja akan menstimulasi karyawan untuk bekerja dengan semangat yang pada akhirnya membantu perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan (Nuryadi et al., 2020).

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sustrisno, (2018), ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor psikologi, adalah faktor-faktor yang diidentifikasi dengan ilmu otak pekerja, yang meliputi pertimbangan, keselarasan di tempat kerja, perilaku terhadap pekerjaan, bakat dan kemampuan.
2. Faktor sosial, faktor-faktor yang diidentifikasi dengan kerjasama sosial antara perwakilan atau pekerja dengan atasan.
3. Faktor fisik, faktor-faktor yang diidentifikasi dengan status perwakilan, termasuk jenis pekerjaan, dan rencana permainan waktu dan waktu istirahat, perangkat keras kerja, kondisi ruangan, suhu pencahayaan, perdagangan udara, masalah kesehatan pekerja, usia, dll.

4. Faktor finansial, adalah faktor-faktor yang terkait dengan keamanan pekerja dan bantuan pemerintah, yang mencakup kerangka kerja dan ukuran gaji, tunjangan pensiun federal, berbagai jenis tunjangan, pemberian kantor dan lain-lain.

Selanjutnya Menurut Wulan et al., (2021), menyatakan bahwa terdapat tiga faktor penentu kepuasan kerja antara lain :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan rasa kenyamanan dan ketenangan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja serta adanya ketersediaan berbagai sarana dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

2. Hubungan Antar Karyawan

hubungan antar karyawan yang tinggi mampu membuat karyawan puas atas pekerjaan yang akan terlihat dari kinerja karyawan tersebut.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan tentang bagaimana kondisi dari suatu pekerjaan yang diberikan tanggung jawab kepada karyawan, contohnya seperti apakah pekerjaan itu menantang, menarik, dan membutuhkan keterampilan khusus dibandingkan dengan pekerjaan yang lainnya.

Ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan perlu diperhatikan secara seimbang untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal (Rinintha & Hartono, 2021).

Selain itu Menurut Rizky, (2022), Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1. Upah yang cukup Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
2. Perlakuan yang adil Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.
3. Ketenangan bekerja Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
4. Perasaan diakui Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
5. Penghargaan hasil kerja Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.
6. Penyalur perasaan Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan. Menurut Nurhandayani, (2022), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Selanjutnya Nurhasanah et al., (2022), menyatakan indikator kepuasan kerja antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri

Hal ini dapat dilihat dari cara karyawan menerima dan menyelesaikan seluruh tugas maupun kegiatan-kegiatan yang harus dikerjakan, dari hasil tersebutlah dapat dilihat tingkat kepuasan kinerja karyawan, pada bidang pekerjaan yang ditekunin.

2. Gaji

Gaji dalam hal ini tentu salah satu dampak yang dapat mempengaruhi

tingkat kepuasan kerja karyawan pada umumnya, dengan gaji yang dirasa cukup oleh karyawan maka hal ini akan menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi pada penyelesaian hasil kerjanya.

3. Promosi

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan, seperti hal promosi tentu hal ini akan semakin membuat para karyawan untuk semangat dalam bekerja sehingga dampaknya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan kondisi kerja.

4. Supervisi

Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi dalam lingkungan kerja. Hal ini tentu dilakukan agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan arahan yang harapan yang diinginkan oleh perusahaan.

5. Rekan kerja

Dalam sebuah lingkungan kerja, rekan kerja tentu sangat mempengaruhi mengenai hasil kinerja para karyawan, dengan memiliki rekan kerja yang baik maka hal ini dapat memotivasi para rekan kerja yang lain juga, sehingga seluruh kendala atau masalah dalam pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik.

6. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik tentu hal ini akan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Selain itu menurut Melia Andayani, (2020), Adapun indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Isi pekerjaan.

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Biasanya karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemauan.

2. Supervisi.

Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur atasan.

3. Organisasi dan manajemen.

Organisasi dan manajemen yang baik akan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan mengupayakan berbagai cara untuk mempertahankan, memotivasi dan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

4. Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Pembayaran(upah/gaji).

Karyawan menginginkan suatu sisten pembayaran yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda dan sesuai dengan harapan mereka.

6. Rekan kerja.

Mitra kerja ramah dan mendukung mendorong kepuasan kerja karyawan.

7. Kondisi kerja.

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi,

supervisi atau atasan, rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, serta kondisi dan lingkungan kerja. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi secara adil dan mendukung, maka karyawan akan merasa nyaman, termotivasi, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga berdampak positif pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Ada beberapa manfaat kepuasan kerja untuk organisasi menurut Santoso & Rilfa, (2022), sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas.

Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat dipastikan memiliki produktivitas kerja maksimal. Apabila yayasan mampu menjaga kadar kepuasan kerja untuk para karyawan, maka produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari waktu ke waktu.

2. Menumbuhkan Sikap Loyalitas.

Kepuasan kerja yang tumbuh karena kebutuhan emosional mereka terpenuhi. Berawal dari rasa senang tersebut, kesetiaan karyawan pada yayasan mulai kian tumbuh dan membuat komitmen organisasi pada yayasan tinggi. Sehingga perusahaan akan memiliki para pekerja terbaiknya untuk jangka waktu yang lama.

3. Menurunnya Tingkat Ketidak Hadiran.

Apabila karyawan merasa tidak nyaman dan tertekan dalam kantor, tentu keinginan untuk absen akan timbul. Akibatnya, karyawan akan berusaha untuk tidak hadir dengan berbagai alasan. Namun, apabila perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, tentu karyawan akan

senang dan betah berada di kantor, sehingga tingkat kehadiran akan menurun.

Selain itu menurut Wulan et al., (2021), menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi tingkat absensi.
6. Mengurangi turnover
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
8. Meningkatkan motivasi kerja.
9. Menimbulkan kematangan psikologis.
10. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Manfaat dari kepuasan kerja yang dialami karyawan antara lain dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan turnover, serta memiliki kesehatan yang baik (Sri Khodijah Dewi, 2023)

kepuasan kerja memberikan dampak positif yang sangat penting bagi organisasi dan karyawan, karena mampu meningkatkan produktivitas, motivasi, loyalitas, serta semangat kerja karyawan. Dengan demikian, organisasi yang mampu menjaga kepuasan kerja karyawannya akan memperoleh kinerja yang lebih optimal dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak pengusaha maupun karyawan yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga instansi dapat berjalan secara efisien dan efektif (Sulastri, 2020).

Komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan karyawan pada organisasi, sehingga komitmen organisasi menunjukkan tingkat keyakinan karyawan, serta keterikatannya terhadap organisasi (Raharjo et al., 2023). Komitmen Organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun-tahun, dikarenakan komitmen organisasi sangat berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, kinerja yang lebih tinggi, serta tingkat absensi dan keinginan berpindah yang rendah (Pranata Eri et al., 2020). Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut (Puryana & Shidiqy, 2022).

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), yang dicirikan sebagai kondisi dimana seorang pegawai memberkati organisasi tertentu dan tujuannya dan ingin mengikuti pendaftaran dalam organisasi (Rinintha & Hartono, 2021). komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk (Santoso &

Rilfa, 2022). Selain itu, ada yang berpendapat bahwa Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Leni Edmizar, Romi Delmaira, 2021).

2.1.2.2 Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Puryana & Shidiqy, (2022), terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan

2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

4. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

6. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Sedangkan menurut Rifatah & M. Rifqi, (2019), Komitmen karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi :

1. Faktor Logis

Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan

berpenghasilan cukup atau karena sulit untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2. Faktor Lingkungan

Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, serta dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor Harapan

Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor Ikatan

Emosional Karyawan merasa ada ikatan batin yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau juga karena memiliki hubungan keluarga atau kerabat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor komitmen organisasi pada dasarnya berhubungan dengan aspek pribadi, lingkungan kerja, dan sistem dalam organisasi. komitmen muncul apabila karyawan memiliki kesadaran, mematuhi aturan, merasakan dukungan organisasi, memperoleh pendapatan yang sesuai, memiliki kemampuan dan keterampilan, serta memperoleh sarana kerja yang memadai.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Yayan Sofyan & Opan Arifudin, (2020), indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen efektif, keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan, komitmen kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
3. Komitmen normative, perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan

Selain itu Hayati et al., (2020), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari komitmen organisasi, yaitu :

1. Komitmen berkelanjutan yang berhubungan dengan dedikasi personal dalam melangsungkan kehidupan organisasi.
2. Komitmen terpadu yang berhubungan dengan interaksi antar anggota dalam organisasi.
3. Komitmen terkontrol yang berhubungan dengan pengarahan perilaku ke arah yang diinginkan.

Menurut Desi Ariani, Ika Puji Saputri, (2020) membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*). Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan pelibatan dalam organisasi dimana seseorang karyawan akan berfikir mengenai hubungan mereka dengan organisasi dalam hal nilai dan kesatuan tujuan. Komitmen afektif (*affective commitment*) yang terdiri atas beberapa bagian seperti: Tingkat keinginan, hasrat untuk bertahan,

bangga menjadi bagian perusahaan.

2. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*). Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkan organisasi didasari kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) yang terdiri atas : Sulit meninggalkan perusahaan meski karyawan sangat ingin melakukannya, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja diperusahaan ini dan sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan.
3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*). Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban yang menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan. Komitmen normatif (*Normative Commitment*) yang terdiri dari: Tingkat kebanggaan karyawan bekerja dalam perusahaan, tingkat pengorbanan karyawan dalam pekerjaan dan tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan, karena manusialah yang pada akhirnya menentukan keberhasilan atau kegagalan kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah operasional dalam suatu perusahaan (Yayan Sofyan & Arifudin, 2021).

2.1.2.4 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Angraini et al., (2021), menyatakan bahwa manfaat dari

komitmen organisasi yaitu:

1. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
2. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang bias dan terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
3. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, menurut Oktaviani & Ariyanto, (2019), bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu diantaranya :

1. Karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam sebuah organisasi.
2. Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
3. Dengan kesungguhan terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci & saluran individu untuk memberikan sumbangan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Angraini et al., (2021), bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

1. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk

- menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
2. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang bias dan terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
 3. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3 Job Involvement

2.1.3.1 Pengertian Job Involvement

Keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaan, berpartisipasi aktif, dan menganggap kinerja penting bagi harga diri. Karyawan dengan *job involvement* yang tinggi akan memihak dan mencintai pekerjaannya (Rosyida & Surjanti, 2017). *job involvement* adalah ukuran persentase tiap individu dalam mengenali diri mereka melalui pekerjaan, berpartisipasi dan menganggap penting atas pencapaian yang mereka raih (Muvida & Almanshur, 2022).

Dengan *job involvement* dapat membantu organisasi dalam menyelesaikan masalah yang ada. Dan penting bahwa pegawai terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan melibatkan pegawai dapat membuat rencana dalam organisasi mencapai hasil yang lebih baik. Keterlibatan kerja sebagai tingkat di mana seorang karyawan diidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra dirinya secara total, dan sejauh mana kinerja kerja seorang karyawan mempengaruhi harga dirinya sebagai bentuk dari *job involvement* (Wibowo, 2025).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian *job involvement* adalah hubungan secara psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan merasa cocok dengan pekerjaan yang dimiliki.

2.1.3.2 Faktor *Job Involvement*

Menurut Safira Alvionisa et al., (2022), keterlibatan kerja *Job Involvement* dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional, yaitu :

1. Faktor personal yang dapat mempengaruhi *job involvement* meliputi faktor demografi, faktor demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, dan senioritas.
2. Faktor situasional, faktor situasional mencakup jenis pekerjaan, organisasi, gaji dan rasa aman.

Adapun menurut Julian, (2021), keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Personal

Faktor pribadi yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja antara lain faktor demografis dan psikologis. Faktor demografis meliputi:

a. Usia

Usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja. Karyawan yang lebih tua cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan terlibat dalam pekerjaan, dan sebaliknya.

b. Pendidikan

Semakin tinggi jenjang pendidikan, semakin banyak jam kerja. Khusus bagi perempuan, semakin tinggi tingkat pendidikannya maka semakin

besar pula kemungkinan bekerja yang mempengaruhi input pekerjaan.

c. Jenis Kelamin

Gender mengacu pada perbedaan biologis antara pria dan wanita ada perbedaan biologis antara pria dan wanita, di mana pria cenderung lebih rasional, aktif dan agresif, sedangkan wanita lebih emosional dan pasif.

d. Jabatan

Orang dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi lebih terlibat dalam pekerjaan dibandingkan dengan orang dengan tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

e. Senioritas

Jika perlakuan senioritas tidak diterapkan secara aktif, lingkungan di mana senioritas diterapkan dapat menciptakan hubungan yang sumbang antara pemimpin dan bawahan. Jika lansia mampu menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja terbaiknya sehingga dapat ditiru dan disebarkan kepada junior, maka konsep senioritas dapat dijelaskan secara positif.

Sedangkan faktor psikologis yang mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup:

- a. Nilai-nilai pribadi individu
- b. *Locus of Control* atau lokus pengendalian
- c. Kepuasan terhadap hasil kerja
- d. Absensi
- e. *Intense Turnover* atau pergantian yang intens

2. Faktor Situasional

Faktor situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja antara lain:

- a. Jenis pekerjaan, yaitu konsistensi antara keinginan dan kemampuan karyawan dengan tugas yang diberikan.
- b. Di dalam organisasi, terdapat dukungan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan di dalam organisasi agar dapat secara efektif menghadapi situasi sulit.
- c. Gaji dinilai cukup baik dan cocok untuk karyawan, sehingga tidak akan menghambat kerja karyawan dengan gagasan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.
- d. Rasa aman, sehingga karyawan tidak akan menanggung resiko yang dapat membahayakan dirinya selama bekerja.

Berdasarkan penelitian (Izzati, 2021), mengenai hubungan antara trait kepribadian dengan keterlibatan kerja pada manajer menemukan bahwa ada hubungan antara trait kepribadian dengan keterlibatan kerja ditinjau dari teori lima Faktor, dimana tipe kepribadian *extraversion*, *openness*, *agreeableness* berhubungan dengan keterlibatan kerja. Ia menemukan bahwa manajer yang memiliki karakteristik *agreeableness* yang rendah menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu, ia juga menemukan bahwa ada hubungan yang negatif antara *extraversion* dan *openness* dengan keterlibatan kerja.

2.1.3.3 Indikator *Job Involvement*

Menurut Lukar et al., (2020), mengidentifikasi indikator keterlibatan kerja, yaitu:

1. Partisipasi kerja
2. Keikutsertaan

3. Kerjasama
4. Tanggung jawab

Selain itu Dwiarta et al., (2018), mengatakan bahwa ada empat indikator untuk mengukur *job involvement* :

1. Respon untuk bekerja

Karyawan memiliki harapan tentang pekerjaan dan sejauh mana perusahaan tersebut terpenuhi. Menentukan tingkat *job involvement* yang karyawan alami dapat diukur dengan respon karyawan terhadap pekerjaan.

2. Perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan

Cara dimana karyawan mengungkapkan *job involvement* berbeda dari orang ke orang dan disesuaikan dengan tingkat *job involvement* sehingga cenderung memikirkan pekerjaannya, bahkan ketika mereka tidak berasal dari tempat kerjamereka merasa terbebani apabila gagal dalam sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan

Karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi akan bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang dibebankan sehingga karyawan yang memiliki *job involvement* akan menghindari absen, kerja, dan merasa bersalah apabila pekerjaan belum terselesaikan.

4. Perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi

Karyawan yang memiliki *job Involvement*, menghindari absen dari kerja dan merasa bersalah apabila pekerjaan belum terselesaikan.

Adapun menurut Alvionisa et al., (2022) *job involvement* dapat diukur dengan beberapa indikator di antaranya ialah:

1. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Ketika karyawan aktif berpartisipasi maka menunjukkan bahwa ia terlibat dalam pekerjaan. Tingkat atensi yang dimiliki karyawan dapat menunjukkan seberapa besar perhatian, kepedulian, dan penguasaan bidang yang menjadi perhatiannya.
2. Menunjukkan pekerjaan sebagai hal yang utama pada karyawan dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.
3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap individu terhadap pekerjaannya, dimana karyawan menganggap bahwa pekerjaannya penting bagi harga dirinya.

Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis pada pekerja tersebut maka pekerja tersebut menghargai dan akan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

2.1.3.4 Manfaat *Job Involvement*

Menurut Sutrisno, (2020), Pengambilan keputusan adalah pemilihan satu alternatif dari serangkaian alternatif. Sedangkan keterlibatan kerja adalah suatu

proses mengikut sertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah yang dapat berupa ide, saran kritik dan sebagainya.

Manfaat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan :

1. Menumbuhkan inovasi dan kreativitas.

Para karyawan yang diijinkan memberi gagasan akan merasa bahwa dirinya dipercaya dalam organisasi tersebut. Karena dari situ timbul suatu kebanggaan juga aktualisasi diri sebagai orang yang berguna.

2. Meningkatkan tanggung jawab.

Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan akan ada rasa tanggung jawab dan merasa dihargai.

3. Meningkatkan mutu dan kualitas kerja.

Partisipasi karyawan akan meningkatkan semangat sehingga secara tidak langsung akan menciptakan performa yang baik.

4. Target akan dicapai tepat waktu.

Gagasan dan ide dari para anggota akan ditampung oleh pimpinan lalu pimpinan dapat mempertimbangkan dan memutuskan dari pengambilan keputusan sehingga masalah akan cepat terselesaikan juga akan menjadi fokus terhadap target.

5. Saling mendukung sebagai satu tim kerja.

Dengan pimpinan meminta partisipasi para anggotanya untuk memberi gagasan akan membuat hubungan personal yang baik antara pimpinan dan anggota.

Selanjutnya, menurut

Dapat disimpulkan bahwa *job involvement* dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif bagi organisasi maupun individu. Ketika karyawan dilibatkan dalam proses pemberian ide, kritik, dan saran, mereka merasa dihargai dan dipercaya sehingga meningkatkan kreativitas, inovasi, dan rasa tanggung jawab terhadap hasil keputusan. Dengan demikian, keterlibatan kerja bukan hanya memengaruhi hasil kerja, tetapi juga membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil dari output karyawan pada suatu perusahaan, dimana hal ini menjadi permasalahan utama perusahaan dalam menilai kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap tanggung jawabnya apakah seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Adiyanti & Nugraha, 2023). Kinerja adalah proses dalam melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang diraih dari suatu pekerjaan (Septiadi et al., 2017).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sutrisno, 2020). Selain itu, kinerja adalah pencapaian seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan memepertimbangkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Pramudya et al., 2023).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Andi et al., 2020).

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu periode berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dinilai melalui kualitas, kuantitas, serta pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan individu dalam menjalankan tugas serta kontribusinya terhadap tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya (Sutrisno, 2020).

Adapun Menurut Saripuddin & Handayani, (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

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

Selain itu menurut Saputra & Rahmat, (2024), bahwa Pengukuran kinerja karyawan yang efektif harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal karyawan, yaitu :

- a. Faktor Internal
 1. Kemampuan
 2. Motivasi
 3. Kepuasan kerja karyawan
- b. Faktor Eksternal
 1. Kepemimpinan
 2. Budaya organisasi
 3. Kondisi ekonomi.

Selanjutnya menurut Himma, (2020) Kinerja yang maksimal di pengaruhi oleh beberapa Faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowlegde + skill*) artinya karyawan memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari – hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan menghadapi suatu situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Safitri Nur, (2022), mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a. Kerapihan.
- b. Ketelitian.
- c. Hasil kerja.

2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan.
- b. Kemampuan.

3. Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja.
- b. Mengambil keputusan.

4. Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Jalinan kerjasama.
- b. Kekompakan.

5. Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu

perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Selanjutnya Nabawi, (2019), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Adapun menurut Himma, (2020), mengemukakan bahwa indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan

kerja setiap pegawai itu masing – masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran atas kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Penilaian kinerja dapat dijadikan pedoman agar karyawan dapat menunjukkan kemampuan dan prestasi dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

2.1.4.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Manurung, (2020), bahwa manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2. Dapat membantu organisasi berhasil.
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Selain itu menurut Saputra & Rahmat, (2024), kinerja memiliki berbagai kegunaan, mulai dari yang paling penting hingga yang kurang penting, yaitu :

1. Meningkatkan kinerja karyawan.
2. Mengadministrasikan kompensasi berdasarkan prestasi kerja.
3. Memberikan gambaran tentang harapan-harapan pekerjaannya.
4. Menjadi dasar untuk keputusan promosi
5. Konseling

6. Memberikan motivasi
7. Menilai potensi karyawan
8. Mmenemukan kebutuhan pelatihan
9. Memperbaiki hubungan kerja
10. Membantu menetapkan tujuan
11. Meningkatkan efisiensi penugasan
12. Membuat keputusan tentang transfer
13. Membuat keputusan tentang layoff dan pemutusan hubungan kerja tetap
14. Membantu perencanaan jangka panjang
15. Menilai proses pengadaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. penilaian kinerja tidak hanya membantu pekerja untuk terus memperbaiki kemampuan dan hasil kerjanya, tetapi juga menjadi faktor pendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan yang menggambarkan keterkaitan antara teori dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan penting dalam penelitian. Kerangka ini berfungsi untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), *Job Involvement* (X3), serta Kinerja Karyawan (Y).

2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaannya maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya jika karyawan bersikap negatif maka ia akan merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan (Pradana et al., 2023).

Karyawan yang terpuaskan dalam pekerjaannya akan bekerja dengan lebih efektif sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan kurang efektif (Tjiong Fei Lie & Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Mauli & Mukaram, 2016).

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena karyawan menginginkan kesuksesan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Pradana et al., 2023). Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan

tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Izzati, 2021).

Komitmen merupakan sikap yang mencerminkan seberapa jauh seorang individu dalam mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen dianggap penting bagi perusahaan karena pengaruhnya pada turnover dan hubungan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan (Citrawati, 2021). Komitmen organisasi menandakan bahwa karyawan memiliki tekad yang kuat untuk memajukan perusahaan dimana mereka bekerja. Komitmen karyawan ini sebagai gambaran bahwa karyawan rasa memiliki terhadap perusahaan termasuk baik, karyawan ingin tetap bertahan diperusahaan dan tidak ada keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain (Tarjo, 2020).

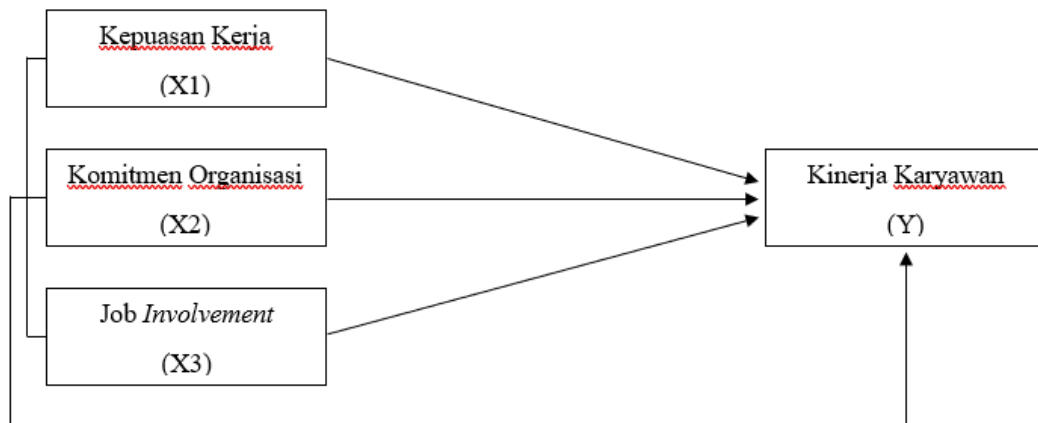
2.2.3 Pengaruh *Job Involvement* Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *job involvement* (keterlibatan kerja). Semakin baik kinerja seorang karyawan, semakin tinggi pula tingkat keterlibatannya dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya (Syamsir et al., 2024).

Kinerja karyawan dapat meningkat ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki kewenangan lebih untuk mengambil keputusan di tempat kerja, memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan atau kegagalan perusahaan mereka dan kewenangan memutuskan sendiri langkah kerja mereka, dengan kata lain, jika keterlibatan karyawan tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja

(Fahrizal et al., 2020).

Dengan keterlibatan kerja karyawan yang tinggi, akan dapat menghasilkan kualitas yang lebih baik untuk perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa, jika karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan, mereka akan melakukan upaya ekstra untuk menyelesaikan tugas dan membantu mengembangkan perusahaan lebih baik lagi. Karyawan yang terlibat akan lebih aktif untuk hadir saat bekerja dan akan menghindari hal-hal ataupun kegiatan yang tidak diinginkan yang akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Hadi et al., 2020).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara (Anuraga et al., 2021). Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di koperasi islam pattani berhad.

2. Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di koperasi islam pattani berhad.
3. Terdapat pengaruh antara *job involvement* (X3) terhadap kinerja karyawan di koperasi islam patani berhad.
4. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan *job involvement* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di koperasi islam pattani berhad.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Asosiatif adalah pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Ani et al., 2021), pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab-akibat antar variabel dalam penelitian.

Metode kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk mempelajari berbagai bagian dari suatu fenomena serta hubungan di antara bagian-bagian tersebut. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah menyusun penelitian yang terencana dan terukur dengan membuat hipotesis yang bisa dibuktikan melalui data. Melalui alat ukur yang tepat, seperti kuesioner atau observasi, peneliti dapat mengumpulkan data secara teratur dari sampel yang mewakili populasi (Rosyidah & Masykuroh, 2024). Metode kuantitatif juga dikenal sebagai metode *discovery*, karena melalui pendekatan ini peneliti dapat menemukan serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Data yang digunakan dalam metode ini berupa angka-angka yang kemudian dianalisis secara statistik (Balaka, 2022).

Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel, yaitu 3 (tiga) variabel independen (X) yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job involvement*, 1 (satu) variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Setiap variabel akan dianalisis untuk melihat seberapa besar tingkat hubungan atau

korelasi antar variabel, apakah termasuk kuat, sedang, atau lemah dalam menggambarkan hubungan dan pengaruhnya satu sama lain.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan bagaimana setiap variabel diukur dalam penelitian ini. Definisi operasional merupakan penjabaran dari tiap variabel yang digunakan dalam penelitian, agar bisa diukur secara jelas, objektif, dan terarah. Para peneliti memberikan batasan yang berkenaan dengan makna setiap variabel melalui definisi operasional. Selain itu, indikator yang digunakan beserta cara pengukurannya juga dijelaskan. Dengan demikian, proses pengumpulan data menjadi lebih sistematis dan hasil penelitian dapat diuji, dibandingkan, serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

NO.	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
1.	Kepuasan Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji/upah yang di dapatkan. 2. Pekerjaan yang di lakukan. 3. Rakan kerja. 4. Atasan/pimpinan 5. Promosi kenaikan jabatan. 6. Lingkungan kerja. 	(Nurhandayani, 2022)
2.	Komitmen Organisasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen efektif 2. Komitmen berkelanjutan. 3. Komitmen normative. 	(Yayan Sofyan & Arifudin, 2021)
3.	<i>Job Involvement</i> (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi kerja 2. Keikutsertaan 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 	(Lukar et al., 2020)

4.	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Tanggunng jawab. 4. Kerjasama. 5. Inisiatif. 	(Safitri Nur, 2022)
----	----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian pada Koperasi Islam Patani Berhad yang berlokasi di Provinsi Patani, Thailand Selatan. Rencana penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari – Februari 2026.

3.4 Teknik Pengambilan Sempel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ratag et al., 2023). Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan ciri-ciri tertentu sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti untuk melakukan pengamatan dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan di Koperasi Islam Patani Berhad. Jumlah populasi karyawan di Koperasi Islam Pattani Berhad adalah 80 orang, maka diperlukan penentuan sampel yang tepat agar hasil penelitian tetap dapat merepresentasikan populasi secara keseluruhan.

3.4.2 Sempel

Sampel penelitian merupakan bagian yang memberikan gambaran secara umum dari populasi. Sampel penelitian memiliki karakteristik yang sama atau

hampir sama dengan karakteristik dari populasi, Sehingga sampel yang digunakan dapat mewakili populasi yang diamati (Mohammad et al., 2022). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Maka dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat (Santoso & Madiistriyatno, 2024). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik non probability sampling. Peneliti menggunakan teknik yang berjenis purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Artinya pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti (Ani et al., 2021). Jumlah populasi yang akan di jadikan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 59 karyawan, namun peneliti kriteria diantaranya:

1. Karyawan tetap (bukan honor)
2. Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun
3. Karyawan yang berkerja di internal kantor koperasi
4. Bersedia mengisi kuisisioner

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum mengumpulkan data, peneliti perlu menetapkan terlebih dahulu metode pengumpulan data yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam proses tersebut harus memenuhi syarat validitas, yaitu mampu

mengukur apa yang seharusnya diukur, serta reliabilitas, yaitu menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan.

Menurut Ardiansyah et al., (2023), terdapat dua jenis alat pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti, yaitu:

1. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara sistematis. Responden diminta untuk memberikan tanggapan yang dapat diukur melalui opsi jawaban yang telah ditentukan atau dengan mengisi ruang kosong. Angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel yang lebih besar dalam penelitian kuantitatif.
2. Observasi terstruktur melibatkan pengamatan sistematis terhadap variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti menggunakan daftar periksa atau instrumen pengamatan untuk mencatat dan mengukur perilaku, interaksi, atau fenomena yang diamati. Observasi terstruktur bertujuan untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik

Data penelitian kuantitatif yang telah dikumpulkan melalui kegiatan lapangan pada dasarnya masih berupa data mentah (*raw data*). Untuk dapat menggunakan data sebagai landasan empiris dalam menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan rangkaian proses pengolahan serta analisis data. Kegiatan analisis data dalam penelitian kuantitatif meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan berbagai perhitungan untuk mendeskripsikan data, dan melakukan analisis untuk menguji hipotesis (Sofwatillah et al., 2024).

3.5.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya tanpa perantara. Merujuk pada pandangan, Sugiyono (2020), data primer merupakan sumber data yang digali secara langsung dari objek penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden guna mendukung validitas dan keberhasilan penelitian.

3.5.2 Sumber Data

Penelitian ini mengandalkan data primer yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner daring (*online*) menggunakan platform Google Form. Kuesioner tersebut di distribusikan kepada para karyawan Koperasi Islam Patani Berhad yang telah memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

3.5.3 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang menurut, Sugiyono (2020) dilakukan dengan menyajikan deretan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner disusun secara tertutup menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Penggunaan Skala Likert bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok yang sedang diteliti.

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

3.6 Uji Coba Instrumen

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, dilakukan uji coba pendahuluan instrumen guna menilai kelayakan dan memastikan instrumen telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Pengujian ini menjadi tahap krusial agar instrumen terjamin mutunya. Uji coba instrumen akan dilaksanakan terhadap 59 karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun di Koperasi Islam Patani Berhad yang termasuk dalam sampel penelitian. Adapun jenis uji coba instrumen yang akan dilakukan meliputi:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur tingkat keabsahan instrumen yang digunakan. Instrumen dikatakan valid apabila mampu menjalankan fungsinya sebagai alat pengukur variabel yang diteliti. Sejalan dengan hal tersebut, (Sugiyono, 2020) mendefinisikan instrumen yang valid sebagai instrumen yang sanggup mengukur apa yang memang seharusnya diukur.

Pengujian validitas item dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi menggunakan bantuan program SPSS 27. Metode statistik yang digunakan korelasi *Product Moment*. Prosedurnya melibatkan pengorelasiian skor setiap butir pertanyaan r_{xy} dengan skor total variabel. Kriteria pengambilan keputusannya adalah: butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi hitung (r_{xy}) lebih besar dari nilai koefisien korelasi tabel (r_{tab}), pada taraf signifikansi 0,05. Butir pernyataan yang tidak memenuhi kriteria tersebut akan dinyatakan gugur (tidak valid).

Dimana untuk hasil uji validitas untuk Variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 3.3 Hasil Uji Instrument Validitas Kepuasan Kerja

Nomor Pertanyaan	R tabel	R hitung	Status
P1	0,256	0,653	Valid
P2	0,256	0,687	Valid
P3	0,256	0,794	Valid
P4	0,256	0,757	Valid
P5	0,256	0,877	Valid
P6	0,256	0,878	Valid
P7	0,256	0,797	Valid
P8	0,256	0,765	Valid
P9	0,256	0,661	Valid
P10	0,256	0,782	Valid

Sumber: (Data Penelitian Diolah Dengan SPSS)

Dimana untuk hasil uji validitas untuk Variabel Komitmen Organisasi dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 3.4 Hasil Uji Instrument Validitas Komitmen Organisasi

Nomor Pertanyaan	R tabel	R hitung	Status
P1	0,256	0,865	Valid
P2	0,256	0,890	Valid
P3	0,256	0,843	Valid
P4	0,256	0,434	Valid
P5	0,256	0,839	Valid

Sumber: (Data Penelitian Diolah Dengan SPSS)

Dimana untuk hasil uji validitas untuk Variabel *Job Invoivment* dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 3.5 Hasil Uji Instrument Validitas *Job Involvment*

Nomor Pertanyaan	R tabel	R hitung	Status
P1	0,256	0,908	Valid
P2	0,256	0,885	Valid
P3	0,256	0,770	Valid
P4	0,256	0,759	Valid
P5	0,256	0,924	Valid
P6	0,256	0,924	Valid
P7	0,256	0,922	Valid
P8	0,256	0,907	Valid
P9	0,256	0,808	Valid
P10	0,256	0,823	Valid

Sumber: (Data Penelitian Diolah Dengan SPSS)

Dimana untuk hasil uji validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 3.6 Hasil Uji Instrument Validitas Kinerja Karyawan

Nomor Pertanyaan	R tabel	R hitung	Status
P1	0,256	0,886	Valid
P2	0,256	0,839	Valid
P3	0,256	0,748	Valid
P4	0,256	0,811	Valid
P5	0,256	0,849	Valid
P6	0,256	0,777	Valid
P7	0,256	0,740	Valid
P8	0,256	0,854	Valid

Sumber: (Data Penelitian Diolah Dengan SPSS)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas, yang bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen ketika digunakan secara berulang pada objek yang sama. Untuk menguji tingkat keandalan suatu variabel, digunakan uji statistik Cronbach's Alpha.

Pengujian reliabilitas setiap variabel dilaksanakan dengan menghitung Koefisien Alpha Cronbach menggunakan bantuan program SPSS 27. Merujuk pada pedoman, Ghozali (2021), suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Semakin mendekati angka satu, maka tingkat kepercayaan atau reliabilitas data tersebut semakin tinggi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Σt_2 = varians total

(Sugiyono, 2020)

Hasil perhitungan di atas diinterpretasikan dengan tingkat keterandalan korelasi menurut (Sugiyono, 2020) :

Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 sampai dengan 0,199	Sangat Rendah
0,20 sampai dengan 0,399	Rendah
0,40 sampai dengan 0,599	Sedang
0,60 sampai dengan 0,799	Kuat
0,80 sampai dengan 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiono, 2020)

Instrumen penelitian ditetapkan reliabel apabila koefisien keandalannya mencapai 0,60 atau lebih. Nilai 0,60 ini digunakan sebagai indikator utama penentuan reliabilitas. Berdasarkan, Ghozali (2021), perhitungan uji reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan program statistik yang relevan.

Tabel 3.8 Ringkasann Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,918	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,809	Reliabel
<i>Job Involvement</i>	0,962	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,926	Reliabel

Sumber: (Data Penelitian Diolah Dengan SPSS)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument mengenai Kepuasan kerja (Variabel X1) sebesar 0,918 (reliabel), Instrument Komitmen organisasi (Variabel X2) sebesar 0,809 (reliabel), Instrumen JobInvoivement (Variabel X3) sebesar 0,962 (reliabel), dan Kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,926 (reliabel).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum terkait variabel-variabel studi yang didapatkan dari respons responden. Deskripsi data ini mencakup pengukuran seperti rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, nilai tertinggi (maksimum) dan terendah (minimum), jumlah (*sum*), rentang (*range*), kurtosis, serta kemencengan distribusi (*skewness*) (Ghozali, 2021).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut, Ghozali (2021), uji asumsi klasik terdiri dari uji, Multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas.

3.7.2.1 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengevaluasi adanya korelasi di antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Idealnya, sebuah model regresi haruslah bebas dari masalah korelasi antarvariabel bebas tersebut. Metode untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Multikolinieritas terindikasi apabila nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau VIF > 10 (Ghozali, 2021). Suatu model dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF-nya tidak melebihi 10 dan nilai *Tolerance*-nya tidak kurang dari 0,1.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain di dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila homoskedastisitas

atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Homoskedastisitas yaitu apabila *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya tetap. Apabila berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Menurut Gujarati dalam (Ghozali, 2021) uji glejser dilakukan untuk meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Untuk menentukan terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan melihat nilai Sig. atau signifikansi yang dihasilkan dari uji regresi tersebut. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai Sig. yang dihasilkan lebih dari 0,05, maka terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai Sig. kurang dari 0,05 maka terjadi asumsi heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi terdistribusi secara normal. Model regresi dapat dikategorikan baik jika distribusi data bersifat normal atau mendekati normal. Untuk menentukan kenormalan data, dapat digunakan uji statistik non-parametrik, salah satunya adalah Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S)*. Apabila hasil pengujian menghasilkan nilai probabilitas signifikansi di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memiliki distribusi normal.

3.7.3 Uji Hipotesis

Guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan mengevaluasi dalam menghubungkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, peneliti menerapkan serangkaian metode analisis. Metode tersebut meliputi analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis H1 hingga H4 (H1, H2, H3,

dan H4).

3.7.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel predictor. Dalam bahasa Inggris, istilah ini disebut dengan multiple linear regression. Diasumsikan bahwa yang menjadi objek dalam penelitian adalah luas tanah, luas bangunan, usia bangunan, jarak rata-rata dari pusat keramaian, banyak kamar tidur, dan daya listrik terpasang terhadap harga rumah. Sehingga pentingnya variabel-variabel yang berpengaruh dengan tujuan penjualan rumah menghasilkan keuntungan yang tinggi dan mencari persamaan antar variabel (Sudariana et al., 2021). Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya). Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian, Regresi Linier Berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut

:Membuat Garis Linier Sederhana

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat.

x_1, x_2, x_3 = Variabel bebas

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e = Variable Pengganggu.

(Sugiyono, 2020)

1. Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Penghitungan koefisien korelasi ditujukan untuk mengidentifikasi arah hubungan antara variabel X dan variabel Y, yaitu apakah hubungannya bersifat positif atau negatif. Penentuan nilai koefisien korelasi ini dilakukan dengan mengamati nilai r hitung atau R yang terdapat pada tabel *Model Summary* di *output* SPSS 27 setelah dilakukannya analisis regresi. Jika r hitung menunjukkan nilai positif, dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang ada adalah positif, dan sebaliknya, apabila nilai r negatif, maka pengaruh yang terjadi bersifat negatif.

Koefisien determinasi, atau R^2 , adalah indikator yang menunjukkan proporsi variabilitas variabel Y yang mampu dijelaskan oleh variabel X. Nilai R^2 (*R Square*) dapat ditemukan pada tabel *Model Summary* dari hasil analisis regresi SPSS. Nilai yang ditampilkan tersebut harus dikalikan 100 untuk dinyatakan dalam bentuk persentase. Secara interpretasi, persentase R^2 merepresentasikan tingkat kemampuan variabel X dalam menjelaskan variabel Y. Sementara itu, sisa persentase (dihitung sebagai $100\% - R^2$) mengindikasikan variabilitas variabel Y yang dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar variabel X.

2. Uji Regresi Secara Parsial

Untuk mengetahui apakah hipotesis (H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4) yang telah ditetapkan diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian secara statistik dengan menggunakan uji statistik t, uji t dilakukan dengan rumus :

$$t = \frac{r(\sqrt{n-2})}{(\sqrt{1-r^2})}$$

Keterangan :

- t : t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : jumlah ke n

(Sugiyono, 2020)

Pada dasarnya, Uji t berfungsi untuk melihat kontribusi sebuah variabel bebas secara parsial dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Keputusan diambil berdasarkan perbandingan: jika t hitung kurang dari t tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka variabel tersebut tidak.

3. Uji Regresi Secara Parsial

Untuk mengetahui apakah hipotesis (H1, H2,H3, dan H4) yang telah ditetapkan diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian secara statistik dengan menggunakan uji statistik t, uji t dilakukan dengan rumus :

Keterangan :

- t : t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : jumlah ke n

(Sugiyono, 2020)

Pada dasarnya, Uji t berfungsi untuk melihat kontribusi sebuah variabel bebas secara parsial dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Keputusan diambil berdasarkan perbandingan: jika t

hitung kurang dari t tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka variabel tersebut tidak

memberikan pengaruh yang berarti (signifikan). Namun, jika t hitung lebih besar atau sama dengan t tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang penting (signifikan).

Penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis serta tingkat signifikansi pengaruh yang muncul dapat dilihat melalui nilai Sig. atau nilai signifikansi (p-value) yang disajikan dalam tabel *coefficients* hasil analisis data. Secara spesifik, hipotesis diterima secara signifikan jika nilai Sig. yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Sebaliknya, pengaruh yang terjadi dianggap tidak signifikan jika nilai Sig. tersebut lebih besar dari 0.05.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Bagian ini memaparkan deskripsi data yang dihimpun dari para responden. Gambaran mengenai karakteristik atau kondisi responden dipandang perlu untuk disajikan sebagai informasi kontekstual dalam menginterpretasikan temuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada subjek penelitian, yakni Karyawan di Koperasi Islam Pattani Berhad. Dalam pelaksanaannya, instrumen kuesioner disertai dengan surat permohonan kesediaan menjadi responden serta penjelasan mengenai relevansi dan tujuan dari studi ini.

Tahap selanjutnya melibatkan verifikasi kelengkapan terhadap seluruh kuesioner yang telah dikembalikan; data yang tidak memenuhi kriteria kelengkapan akan dieksklusi dari proses analisis. Berdasarkan prosedur tersebut, kuesioner di distribusikan kepada sampel penelitian yang berjumlah 59 karyawan. Mengingat sebanyak 59 kuesioner berhasil dikumpulkan kembali dalam kondisi lengkap, maka ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59 responden. Penentuan sampel ini menerapkan teknik Purposive Sampling, di mana peneliti menetapkan kriteria tertentu bagi subjek yang akan dijadikan sampel penelitian. Ringkasan mengenai proses distribusi dan pengumpulan kuesioner disajikan dalam Tabel sebagai berikut:

1. Karyawan tetap (bukan honor)
2. Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun

3. Karyawan yang berkerja di internal kantor koperasi
4. Bersedia mengisi kuisisioner

4.2 Deskripsi Kuisisioner Dan Sampel Penleitian

4.2.1 Deskripsi Kuisisioner

Data penelitian menggunakan instrument kuisisioner dalam bentuk kuisisioner online yangdi bagikan mengguakan Google Form yang di bagikan kepada karyawan yang bekerja di Koperasi Islam Pattani Berhad sebagai semapel penelitian saya

Tabel 4.1 Rincian Pengiriman Dan Pengambilan Kuisisioner

Kuisisioner	Jumlah
Kuisisioner yang disebar	59
Kuisisioner yang kembali	59
Kuisisioner yang tidak sesuai	0
Kuisisioner yang digunakan	59

Sumber: (Data Diolah 2026)

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 59 orang.

4.2.2 Profil Responden

4.2.2.1 Profil Responden Berdasarkan Usia

Data untuk responden dalam penelitian ini dikelompokkan ke beberapa kategori, yaitu sebagai berikut

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
24 - 30 Tahun	9	15,25
31-40 Tahun	35	59,32
41-50 Tahun	10	16,95
>50	5	8,48
Total	59	100%

Sumber: (Data Diolah 2026)

Responden dalam penelitian mengenai kinerja karyawan pada Koperasi Islam Pattani Berhad didominasi oleh kelompok usia produktif menengah. Mayoritas responden berada pada rentang usia 31 hingga 40 tahun, yaitu sebanyak 35 orang atau mencapai 59,32% dari total populasi penelitian. Kelompok usia lainnya tersebar dengan persentase yang jauh lebih kecil, di mana kelompok usia 41–50 tahun menempati posisi kedua sebanyak 16,95% (10 orang), diikuti oleh kelompok usia 24–30 tahun sebesar 15,25% (9 orang), dan kelompok usia di atas 50 tahun sebagai jumlah terkecil yakni 8,48% (5 orang). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Koperasi Islam Pattani Berhad secara umum memiliki kematangan usia yang cukup signifikan, yang secara teoritis dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta keterlibatan kerja (*job involvement*) mereka dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

4.2.2.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	30	65 %
Perempuan	29	35 %
Total	59	100%

Sumber: (Data Diolah 2026)

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan komposisi gender yang relatif berimbang dengan dominasi kelompok laki-laki. Dari total 59 responden, sebanyak 30 orang atau 65% berjenis kelamin laki-laki, sementara sisanya sebanyak 29 orang atau 35% berjenis kelamin perempuan. Data ini mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan laki-laki sedikit lebih besar dalam operasional Koperasi Islam Pattani Berhad, namun partisipasi karyawan perempuan tetap signifikan. Distribusi gender yang cukup merata ini memberikan gambaran bahwa analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen

organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini telah mencakup perspektif dari kedua kelompok jenis kelamin tersebut secara representatif.

4.2.2.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	23	38,98
5 - 10 Tahun	14	23,73
11 - 15 Tahun	17	28,81
15 Tahun / >	5	8,48
Total	59	100%

Sumber: (Data Diolah 2026)

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan variasi masa kerja yang beragam dengan konsentrasi terbesar pada kelompok karyawan baru. Responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun menjadi kelompok yang paling dominan, yakni sebanyak 23 orang atau 38,98%. Selanjutnya, kelompok dengan masa kerja 11–15 tahun menempati posisi kedua sebanyak 28,81% (17 orang), diikuti oleh kelompok masa kerja 5–10 tahun sebesar 23,73% (14 orang). Sementara itu, karyawan senior dengan masa kerja di atas 15 tahun merupakan kelompok terkecil dengan persentase 8,48% (5 orang). Sebaran data ini memberikan gambaran bahwa mayoritas tenaga kerja di Koperasi Islam Pattani Berhad masih berada pada tahap pengembangan karier awal hingga menengah, yang menjadi aspek penting dalam menganalisis sejauh mana pengalaman kerja memengaruhi kepuasan, komitmen, serta keterlibatan mereka terhadap kinerja organisasi.

4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif variabel terhadap tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

4.2.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tanggapan responden terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X1)

No	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	16,9	35	59,3	9	15,3	2	3,4	3	5,1	59	100
2	23	39,0	29	49,2	2	3,4	3	5,1	2	3,4	59	100
3	34	57,6	19	32,2	3	5,1	3	5,1	0	0,0	59	100
4	31	52,5	25	42,4	1	1,7	0	0,0	2	3,4	59	100
5	18	30,5	34	57,6	4	6,8	1	1,7	2	3,4	59	100
6	21	30,5	34	57,6	1	1,7	1	1,7	2	3,4	59	100
7	18	30,5	17	28,8	1	1,7	2	3,4	2	3,4	59	100
8	29	30,5	21	35,6	6	10,2	1	1,7	2	3,4	59	100
9	25	42,4	21	35,6	10	16,9	1	1,7	2	3,4	59	100
10	23	39,0	34	57,6	0	0,0	0	0,0	2	3,4	59	100

Sumber: (Data Diolah 2026)

1. Sebanyak 59,3% responden menyatakan Tidak Setuju (TS). Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa ada aspek mendasar dari kepuasan kerja yang belum terpenuhi.
2. Responden yang menyatakan Tidak Setuju (49,2%) dan Sangat Tidak Setuju (39,0%) sangat mendominasi. Hal ini menunjukkan ketidakpuasan yang cukup kuat pada indikator kedua ini.
3. Merupakan poin dengan tingkat ketidakpuasan tertinggi secara ekstrem, di mana 57,6% menyatakan Sangat Tidak Setuju dan 32,2% menyatakan Tidak Setuju. Total 89,8% responden merasa tidak puas pada poin ini.

4. Serupa dengan poin sebelumnya, 52,5% (STS) dan 42,4% (TS) menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan (94,9%) memberikan respon negatif.
5. Memiliki pola yang identik, di mana mayoritas responden (57,6%) memilih Tidak Setuju. Ini menunjukkan adanya masalah konsisten yang dirasakan oleh lebih dari separuh jumlah sampel.
6. Meskipun masih didominasi jawaban negatif (30,5% STS dan 28,8% TS), poin ini memiliki sebaran yang sedikit lebih merata dibanding poin lainnya, namun tetap menunjukkan tren ketidakpuasan.
7. Sebanyak 30,5% responden Sangat Tidak Setuju dan 35,6% Tidak Setuju. Menariknya, terdapat 10,2% yang menyatakan Kurang Setuju (KS), sedikit lebih tinggi dibanding poin-poin awal.
8. Menunjukkan tingkat penolakan yang tinggi dengan 42,4% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.
9. Mayoritas responden (57,6%) menyatakan Tidak Setuju dan 39,0% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Hanya 3,4% yang menyatakan Sangat Setuju, sementara kolom Kurang Setuju dan Setuju kosong (0%).
10. Memiliki pola yang identik, di mana mayoritas responden (57,6%) memilih Tidak Setuju. Ini menunjukkan adanya masalah konsisten yang dirasakan oleh lebih dari separuh jumlah sampel.

4.2.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tanggapan responden terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X2)

No	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	67,8	15	25,4	2	3,4	0	0,0	2	3,4	59	100
2	39	66,1	15	25,4	3	5,1	0	0,0	2	3,4	59	100
3	29	49,2	24	40,7	2	3,4	0	0,0	4	6,7	59	100
4	14	23,7	23	39,0	15	25,4	3	5,1	4	6,8	59	100
5	44	74,6	13	22,0	0	0,0	0	0,0	2	3,4	59	100

Sumber: (Data Diolah 2026)

1. Sebanyak 67,8% (40 orang) menyatakan Sangat Tidak Setuju dan 25,4% (15 orang) Tidak Setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak memiliki ikatan emosional yang kuat dengan koperasi. Mereka tidak merasa menjadi bagian "keluarga" dari organisasi tersebut.
2. Dominasi jawaban berada pada Sangat Tidak Setuju sebesar 66,1% (39 orang). Hal ini menandakan rendahnya rasa memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap instansi. Karyawan cenderung melihat pekerjaan hanya sebagai kewajiban formal tanpa adanya kebanggaan pribadi terhadap organisasi.
3. Sebanyak 49,2% (29 orang) Sangat Tidak Setuju dan 40,7% (24 orang) Tidak Setuju. Angka ini mencerminkan bahwa karyawan tidak merasa memiliki beban moral atau kewajiban untuk tetap bertahan di koperasi. Mereka mungkin merasa tidak ada alasan kuat yang mengharuskan mereka setia kepada organisasi ini dalam jangka panjang.
4. Poin ini memiliki distribusi yang sedikit lebih menyebar, namun tetap didominasi oleh ketidaksetujuan. Sebanyak 39,0% (23 orang) Tidak Setuju dan 23,7% (14 orang) Sangat Tidak Setuju. Meskipun ada 25,4% (15 orang) yang menyatakan Kurang Setuju (KS), mayoritas masih merasa

bahwa nilai-nilai pribadi mereka belum sepenuhnya selaras dengan nilai-nilai yang dijalankan oleh Koperasi Islam Pattani Berhad.

- Ini adalah poin dengan tingkat ketidaksetujuan tertinggi, yaitu 74,6% (44 orang) Sangat Tidak Setuju. Hasil ini sangat krusial karena menunjukkan keinginan yang sangat rendah dari karyawan untuk menghabiskan sisa karier mereka di organisasi tersebut. Ada indikasi kuat terjadinya *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) yang tinggi.

4.2.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Job Involvement (X3)

Tanggapan responden terhadap *Job Involvement* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap *Job Involvement* (X3)

No	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	69,5	16	27,1	0	0,0	0	0,0	2	3,4	59	100
2	39	66,1	17	28,8	1	1,7	0	0,0	2	3,4	59	100
3	16	27,1	35	59,3	5	8,5	3	5,1	0	0,0	59	100
4	36	61,0	16	27,1	4	6,8	3	5,1	0	0,0	59	100
5	40	67,8	16	27,1	0	0,0	1	1,7	2	3,4	59	100
6	37	62,7	19	32,2	1	1,7	0	0,0	2	3,4	59	100
7	35	59,3	22	37,3	0	0,0	0	0,0	2	3,4	59	100
8	39	66,1	18	30,5	0	0,0	0	0,0	2	3,4	59	100
9	34	57,6	21	35,6	2	3,4	2	3,4	0	0,0	59	100
10	34	57,6	22	37,3	2	3,4	2	3,4	0	0,0	59	100

Sumber: (Data Diolah 2026)

- Didominasi oleh jawaban Sangat Tidak Setuju (69,5%) dan Tidak Setuju (27,1%). Ini menunjukkan mayoritas besar responden merasa tidak memiliki keterlibatan pada aspek yang dinyatakan di poin pertama ini.
- Sebanyak 66,1% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju dan 28,8% Tidak Setuju. Hanya ada 1 orang yang ragu-ragu (KS) dan 2 orang yang Sangat Setuju.

3. Menunjukkan sebaran yang sedikit berbeda namun tetap di sisi negatif. 59,3% responden menjawab Tidak Setuju dan 27,1% Sangat Tidak Setuju. Ini adalah poin di mana kategori "Kurang Setuju" (8,5%) dan "Setuju" (5,1%) mulai terlihat sedikit lebih tinggi dibanding poin lainnya.
4. Mayoritas berada pada Sangat Tidak Setuju (61,0%) dan Tidak Setuju (27,1%).
5. Menunjukkan angka 67,8% Sangat Tidak Setuju dan 27,1% Tidak Setuju.
6. Sebanyak 62,7% responden memilih Sangat Tidak Setuju dan 32,2% Tidak Setuju.
7. Dominasi kuat pada ketidaksetujuan, yaitu Sangat Tidak Setuju (59,3%) dan Tidak Setuju (37,3%).
8. Sebanyak 66,1% responden menjawab Sangat Tidak Setuju dan 30,5% Tidak Setuju.
9. Memiliki pola serupa dengan 57,6% Sangat Tidak Setuju dan 35,6% Tidak Setuju.
10. Sama dengan poin 9, menunjukkan 57,6% Sangat Tidak Setuju dan 37,3% Tidak Setuju.

4.2.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	52,5	25	42,4	1	1,7	2	3,4	0	0,0	59	100
2	40	67,8	16	27,1	1	1,7	2	3,4	0	0,0	59	100
3	26	44,1	27	45,8	3	5,1	3	5,1	0	0,0	59	100
4	25	42,4	30	50,8	2	3,4	2	3,4	0	0,0	59	100
5	35	59,3	21	35,6	1	1,7	2	3,4	0	0,0	59	100
6	22	37,3	34	57,6	0	0,0	3	5,1	0	0,0	59	100
7	13	22,0	39	66,1	5	8,5	2	3,4	0	0,0	59	100
8	26	44,1	30	50,8	1	1,7	2	3,4	0	0,0	59	100

Sumber: (Data Diolah 2026)

1. Sebanyak 52,5% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju dan 42,4% Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa hasil kerja yang dicapai belum memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh organisasi.
2. Angka tertinggi berada pada pilihan Sangat Tidak Setuju (67,8%). Ini mengindikasikan adanya kendala besar dalam penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan di Koperasi Islam Pattani Berhad.
3. Sebanyak 45,8% responden menyatakan Tidak Setuju dan 44,1% Sangat Tidak Setuju. Ini menunjukkan rendahnya dorongan mandiri karyawan untuk melakukan tugas tanpa harus menunggu instruksi atasan.
4. Mayoritas responden (50,8%) menyatakan Tidak Setuju, disusul oleh 42,4% Sangat Tidak Setuju. Data ini merefleksikan bahwa karyawan merasa kompetensi atau keterampilan teknis yang dimiliki saat ini belum optimal dalam mendukung pekerjaan.
5. Sebanyak 59,3% responden Sangat Tidak Setuju bahwa komunikasi berjalan dengan baik. Hal ini bisa menjadi hambatan dalam koordinasi tim dan penyelesaian tugas yang bersifat kolektif.

6. Dominasi jawaban berada pada Tidak Setuju (57,6%) dan Sangat Tidak Setuju (37,3%). Kolaborasi antar elemen di koperasi tampaknya memerlukan evaluasi karena sebagian besar merasa kerja sama belum terbentuk dengan solid.
7. Poin ini menunjukkan angka 66,1% pada pilihan Tidak Setuju. Meskipun angka Sangat Tidak Setuju lebih rendah dibanding poin lain (22,0%), mayoritas tetap merasa tingkat kedisiplinan (seperti kehadiran atau kepatuhan aturan) masih kurang.
8. Sebanyak 50,8% menyatakan Tidak Setuju dan 44,1% Sangat Tidak Setuju. Karyawan merasa tingkat pertanggungjawaban terhadap hasil kerja dan konsekuensi tugas masih perlu ditingkatkan.

4.3 Hasil Analisis Data

Bagian ini menyajikan analisis terhadap data yang telah dipaparkan pada subbab deskripsi data sebelumnya. Proses analisis diawali dengan penelaahan asumsi-asumsi statistik yang relevan, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis guna merumuskan simpulan penelitian.

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan guna mengukur sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Namun, sebelum pengujian tersebut dilakukan, peneliti wajib melaksanakan Uji Asumsi Klasik guna menjamin bahwa data yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan untuk dianalisis lebih lanjut.

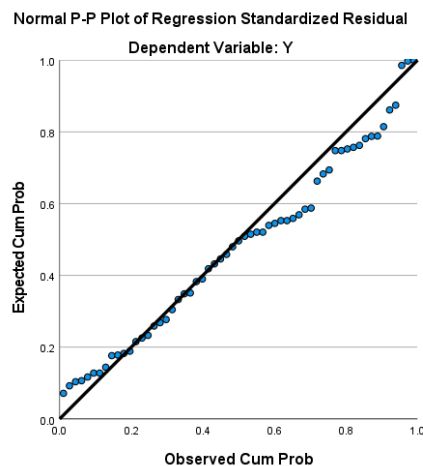
4.3.1.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mensyaratkan adanya uji asumsi

klasik, mengingat model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Rangkaian uji asumsi klasik tersebut meliputi:

1. Uji Normalitas

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam sebuah model regresi memiliki distribusi yang normal (Sudarmanto, 2021). Sebuah model regresi dianggap ideal apabila memiliki distribusi data yang normal atau setidaknya mendekati normal. Berdasarkan kriteria pengujian secara visual, asumsi normalitas terpenuhi jika data tersebar secara konsisten di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

2. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan korelasi yang signifikan di antara variabel-variabel independen dalam sebuah model regresi. Jika ditemukan korelasi yang kuat antar variabel bebas

tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model mengalami gejala multikolinieritas. Deteksi dini terhadap masalah ini umumnya dilakukan dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Secara umum, suatu model dinyatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *tolerance* berada di atas 0,10 atau nilai VIF tidak melebihi 10.

Tabel 4.9 Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.244	4.101
	Komitmen Organisasi	.295	3.386
	<i>Job Involvement</i>	.277	3.606

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

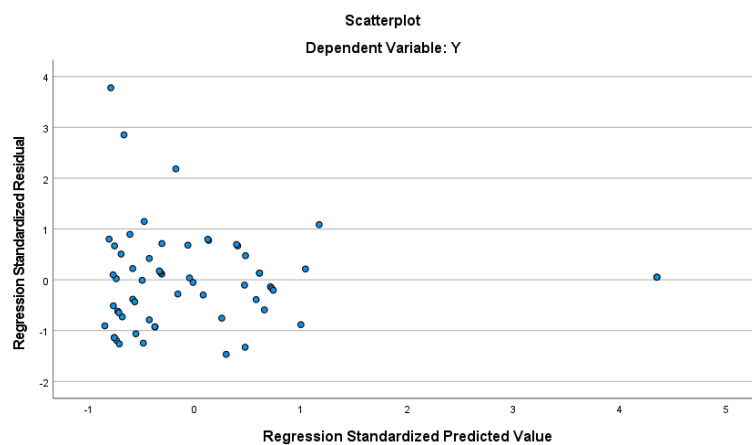
Sumber: (Data Diolah Pada SPSS.27.00)

Ketiga variabel indenpen yaitu X1, X2, dan X3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu $VIF < 10$ (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

3. Heteroskastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model yang ideal seharusnya memiliki varians residual yang konstan, atau dikenal sebagai homoskedastisitas. Identifikasi masalah ini dapat dilakukan melalui analisis grafik scatterplot yang memetakan nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Indikasi heteroskedastisitas muncul apabila titik-titik pada grafik membentuk pola geometris tertentu (seperti menyempit atau melebar). Sebaliknya, jika titik-titik

menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut bebas dari heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.3.1.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS versi 27, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.009	.614		6.524	.000
	Kepuasan Kerja	.058	.064	.086	3.900	.001
	Komitmen Organisasi	.011	.112	.008	4.094	.001
	<i>Job Involvement</i>	.671	.059	1.013	11.298	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Diolah Pada SPSS.27.00)

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,009 + 0,058X_1 + 0,011X_2 + 0,671X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- a. Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 4,009, artinya jika variabel Kepuasan kerja (X_1), Komitmen organisasi (X_2), dan *Job Invoivment* (X_3) dianggap nol, maka akan ada Kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,009%.
- b. Kepuasan kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,058. Artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kreatifitas Karyawan sebesar 5,8 %
- c. Komitmen organisasi (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,011. Artinya bahwa setiap kenaikan variabel Komitmen Organisasi 1% maka akan ada kenaikan pada Kreatifitas Karyawan sebesar 1,1%
- d. *Job Invoivment* (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,671. Artinya bahwa setiap kenaikan variabel *Job Invoivment* 1% maka akan ada kenaikan pada Kreatifitas Karyawan sebesar 67,1%

4.3.1.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

1. Uji t

Penggunaan uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel

dependen (Y). Melalui pengujian ini, dapat diketahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) serta arah hubungan (positif atau negatif) terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4.11 Uji Secara Parsial (t)

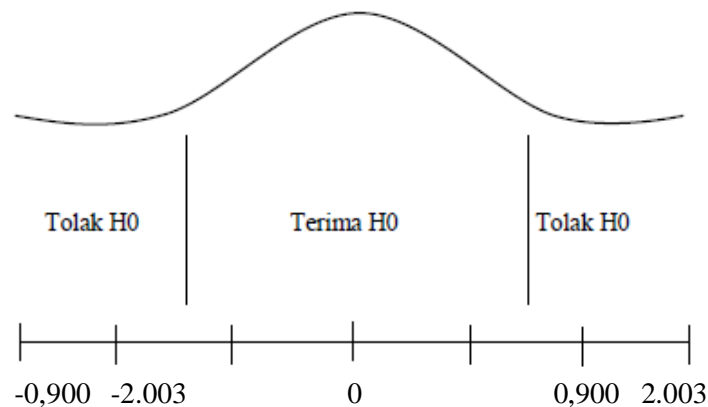
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.009	.614		6.524	.000
	Kepuasan Kerja	.058	.064	.086	3.900	.001
	Komitmen Organisasi	.011	.112	.008	4.094	.001
	<i>Job Involvement</i>	.671	.059	1.013	11.298	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Diolah Pada SPSS.27.00)

a. Variabel Kepuasan Kerja

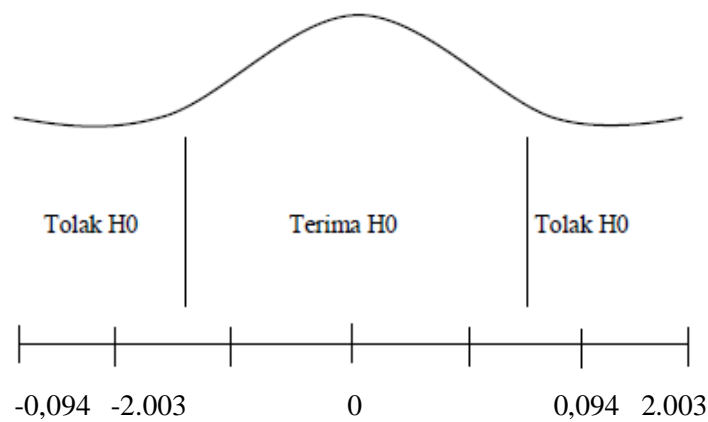
t tabel dihitung dari α 5% $df(n)-k = df(n)$ adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti $59 - 3 = 56$, jadi t tabel 56 = 2.003. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung = 3,9 lebih besar dari pada t tabel 2,003, dengan nilai signifikansi sebesar = $0,001 < 0,05$. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,001 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian

b. Variabel Komitmen Organisasi

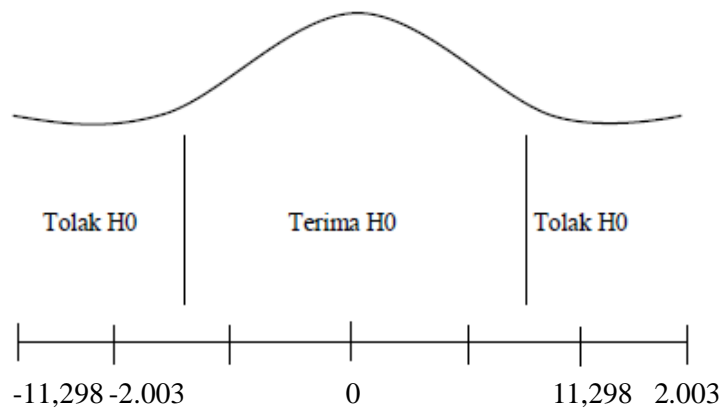
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung = 4,094 lebih besar dari pada t tabel 2,024, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,001 < 0,05. Dengan demikian berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian

c. Variabel *Job Involvement*

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel *Job Involvement* menunjukkan nilai t hitung = 11,298 lebih besar dari pada t tabel 2,024, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0,05. Dengan demikian berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian

2. Uji F

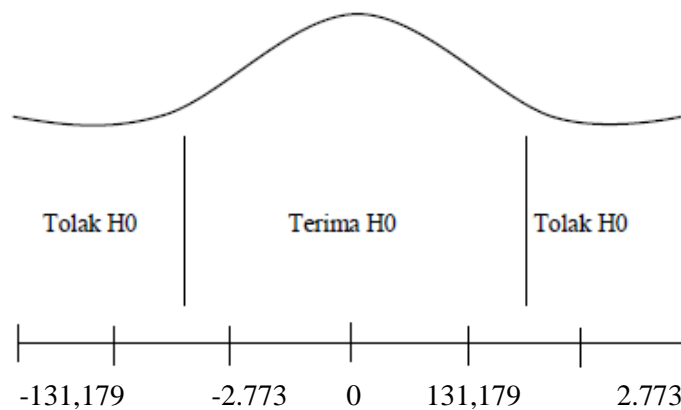
Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-Sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1078.850	3	359.617	131.179	.000 ^b
	Residual	150.778	55	2.741		
	Total	1229.627	58			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: (Data Diolah Pada SPSS.27.00)

F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah data/observasi. Jadi F tabel $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 59 - 4 = 55$ jadi f tabel 55 adalah 2,773. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 131,179 jauh lebih besar dari Ftabel yaitu 2,773 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian kesimpulannya tidak ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi, dan *Job Involvement* secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian

4.3.1.4 Koefisien Determinasi (*R-Squared*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi

No	Interval	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.871	1.65572
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber: (Data Diolah Pada SPSS.27.00)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Job Invoivment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan Nilai R 0,937 menunjukkan bahwa model yang dibangun sangat kuat dalam menjelaskan variasi Kinerja karyawan.

Analisis uji determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.877, yang berarti bahwa 87,7% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Job Involvement. Ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini. Sisa 12,3% variasi mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,871 menunjukkan bahwa model yang digunakan kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel. Standar error of the estimate sebesar 1.65572 menunjukkan bahwa terdapat variasi yang cukup kecil dalam prediksi kepuasan konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk menggambarkan pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Job Invoivment terhadap Kinerja karyawan

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,877, hasil ini memiliki arti bahwa 87,7% variabel Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Job Invoivment sedangkan sisanya sebesar 12,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja bukan sekadar tentang seberapa bahagia seorang karyawan di kantor, melainkan merupakan fondasi emosional dan profesional yang secara langsung menentukan kualitas output yang dihasilkan. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif, dapat disimpulkan bahwa ketika aspek-aspek seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang suportif, dan pengakuan atas prestasi terpenuhi, karyawan cenderung memiliki keterikatan psikologis yang lebih kuat terhadap perusahaan (Yanuar dan Fauziek, 2021). Hal ini bertransformasi menjadi peningkatan produktivitas, ketelitian yang lebih tinggi, serta inisiatif yang melampaui deskripsi tugas standar mereka.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan salah satu dinamika paling krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Secara teoretis dan praktis, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang individu merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya seperti kompensasi yang adil, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja mereka cenderung memiliki motivasi internal yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kepuasan ini menciptakan keterikatan emosional (*engagement*) yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih teliti, dan lebih produktif guna mencapai target perusahaan.

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja sering kali menjadi pemicu menurunnya performa, yang ditandai dengan tingginya tingkat absensi, kurangnya inisiatif, hingga perilaku kontraproduktif. Karyawan yang merasa dihargai dan puas secara

psikologis biasanya menunjukkan loyalitas yang lebih besar, yang pada akhirnya meminimalisir kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi operasional. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu mengelola tingkat kepuasan karyawannya secara konsisten tidak hanya akan mendapatkan tenaga kerja yang bahagia, tetapi juga akan melihat peningkatan kualitas layanan dan output kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Kepuasan kerja dalam studi ini menunjukkan koefisien sebesar 0,058. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan sebesar 1% akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 5,8%. Temuan ini memperkuat bukti adanya pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap performa dalam peningkatan kinerja. Secara spesifik, aspek-aspek dalam Kepuasan seperti kompensasi, penghargaan dan juga keterlibatan menjadi faktor penentu kesemangatan kerja di Koperasi Islam Pattani Berhad. Oleh karena itu, penguatan pemberi Kepuasan kerja bagi para karyawan sangat diperlukan untuk mendorong kinerja dalam ke level yang lebih optimal.

Peneliti juga melihat bahwa kinerja yang unggul adalah cerminan dari rasa dihargai yang dirasakan oleh individu. Jika kepuasan kerja terjaga, motivasi intrinsik akan muncul secara alami, mengurangi tingkat absensi dan pergantian karyawan yang sering kali menjadi penghambat efisiensi organisasi. Oleh karena itu, investasi pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan bukanlah sebuah beban biaya, melainkan strategi strategis untuk memastikan keberlanjutan performa perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan yang puas tidak hanya bekerja untuk memenuhi target, tetapi berkontribusi dengan dedikasi karena mereka merasa visi

pribadi mereka sejalan dengan kesuksesan institusi tempat mereka bernaung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iestari dan Nurrohmat, (2021), kepuasan kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan performa atau kinerja karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian ini, tingkat kepuasan yang tinggi pada jabatan akan mendorong inspirasi kerja yang tinggi pula, sehingga pelaksanaan tugas menjadi ideal. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja, di mana karyawan menjadi kurang rajin dalam bekerja dan sering keluar masuk organisasi (tingginya perputaran karyawan). Hasil pengujian pada studi kasus ini menegaskan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Suryawan dan Salsabila, (2022), kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang serta generalisasi sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja terlihat dari bagaimana perasaan individu terhadap elemen-elemen dalam pekerjaannya berkontribusi pada hasil kerja dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor independen yang secara positif dan signifikan mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Peningkatan satu satuan pada variabel kepuasan kerja secara langsung akan meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sairin *et al*, (2022), Kustini dan Fitriya, (2023), dan Yanuar dan Fauziek, (2021), bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menegaskan bahwa aspek psikologis dan emosional memegang peranan krusial dalam keberhasilan sebuah instansi. Menurut pandangan saya, temuan ini bukan sekadar angka statistik, melainkan cerminan dari dedikasi mendalam di mana karyawan tidak lagi melihat pekerjaan sebagai beban, melainkan sebagai bagian dari identitas dan tujuan hidup mereka Dahlian dan Rahayu, (2023). Ketika seorang individu memiliki keterikatan yang kuat (komitmen afektif), rasa memiliki terhadap perusahaan, serta kesadaran akan tanggung jawab moral untuk memberikan yang terbaik, maka produktivitas akan meningkat secara alami tanpa perlu pengawasan yang berlebihan.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka cenderung merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, sehingga mereka tidak hanya bekerja demi memenuhi kewajiban formal, tetapi juga bersedia memberikan usaha ekstra (*discretionary effort*) untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih disiplin, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan lebih fokus pada kualitas hasil kerjanya karena mereka menganggap kesuksesan perusahaan sebagai kesuksesan pribadi. Hubungan ini menciptakan siklus produktivitas yang stabil. Tingginya komitmen organisasi mengurangi niat karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*), yang secara tidak langsung menjaga efisiensi operasional karena perusahaan tidak perlu sering mengeluarkan biaya untuk rekrutmen dan

pelatihan karyawan baru. Dengan demikian, penguatan komitmen organisasi melalui budaya kerja yang sehat, kepemimpinan yang suportif, dan pemberian penghargaan yang adil merupakan strategi krusial bagi perusahaan untuk memastikan setiap individu di dalamnya mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Komitmen Organisasi dalam studi ini menunjukkan koefisien sebesar 0,011. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Komitmen dalam organisasi yang diberikan oleh perusahaan sebesar 1% akan berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja karyawan sebesar 1,1%. Temuan ini memperkuat bukti adanya pengaruh signifikan Komitmen organisasi terhadap performa dalam peningkatan kinerja. Secara spesifik, aspek-aspek dalam Komitmen organisasi menjadi faktor penentu kesemangatan kerja di Koperasi Islam Pattani Berhad. Oleh karena itu, penguatan pemberi Komitmen organisasi bagi para karyawan sangat diperlukan untuk mendorong kinerja dalam ke level yang lebih optimal.

Penulis berpendapat bahwa komitmen organisasi berperan penting sebagai motor penggerak internal yang mengubah potensi menjadi prestasi nyata. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, lebih gigih dalam menghadapi tantangan, dan memiliki kemauan untuk melakukan upaya ekstra di luar deskripsi pekerjaan standar mereka (*Organizational Citizenship Behavior*). Oleh karena itu, investasi perusahaan dalam membangun budaya kerja yang inklusif, transparan, dan menghargai kontribusi karyawan adalah langkah strategis yang sangat tepat. Dengan memperkuat fondasi komitmen ini, organisasi secara tidak langsung sedang

membangun benteng pertahanan yang solid sekaligus mesin pertumbuhan yang akan menjamin tercapainya target kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maranda *et al*, (2022), komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Komitmen organisasi dipandang sebagai tingkatan pekerja dalam mengidentifikasi organisasi dan berpartisipasi aktif di dalamnya, yang juga merupakan ukuran keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan di masa depan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, sehingga mereka merasa lebih nyaman, loyal, dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Semangat kerja yang timbul dari komitmen yang kuat inilah yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya secara optimal.

Sedangkan menurut Suhardi *et al*, (2021) komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang dimiliki karyawan untuk mempertahankan kinerja melalui ikatan emosional dan kepercayaan terhadap organisasi. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam kondisi apa pun dan menunjukkan hasil kerja yang seharusnya. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung lebih totalitas dalam bekerja, menunjukkan kualitas yang baik, dan memiliki tingkat pergantian (*turnover*) yang rendah. Meskipun dalam penelitian spesifik di jurnal ini (pada PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba) komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun secara simultan bersama variabel loyalitas, komitmen tetap memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan *et al*, (2023), Chandra *et al*, (2022), Anggiani dan Setyorini, (2021), dan Dahlian dan Rahayu, (2023), bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.3 Pengaruh *Job Involvement* Terhadap Kinerja Karyawan

job involvement (keterlibatan kerja) menjadi aspek psikologis yang memegang peranan krusial dalam produktivitas organisasi. Ketika seorang karyawan merasa memiliki ikatan emosional dan identitas diri yang kuat dengan pekerjaannya, ia tidak lagi melihat tugas sebagai beban atau sekadar rutinitas untuk menggugurkan kewajiban. Sebaliknya, keterlibatan yang tinggi mendorong munculnya motivasi intrinsik yang membuat individu bersedia mengerahkan usaha ekstra, lebih teliti, dan menunjukkan inisiatif yang melampaui deskripsi pekerjaan standarnya Muzakir *et al*, (2024).

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi, mereka secara psikologis akan merasa sangat terikat dengan pekerjaan mereka dan menganggap prestasi kerja sebagai cerminan langsung dari harga diri mereka. Kondisi ini mendorong munculnya motivasi intrinsik yang kuat, di mana karyawan cenderung mencurahkan energi fisik, kognitif, dan emosional secara maksimal untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Hasilnya, efisiensi kerja meningkat, tingkat kesalahan berkurang, dan produktivitas secara keseluruhan menjadi lebih optimal.

Selain meningkatkan produktivitas, keterlibatan kerja juga membentuk perilaku kerja yang proaktif dan penuh tanggung jawab. Karyawan yang terlibat

aktif tidak hanya sekadar menjalankan rutinitas, tetapi juga berusaha mencari cara-cara inovatif untuk memperbaiki proses kerja dan mencapai target organisasi. Hubungan ini sering kali diperkuat oleh rasa memiliki yang tinggi, sehingga karyawan lebih berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Dalam jangka panjang, tingkat keterlibatan kerja yang stabil dalam suatu organisasi akan menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan berorientasi pada hasil, yang secara otomatis mengangkat standar kinerja individu maupun kelompok.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *Job Involvement* dalam studi ini menunjukkan koefisien sebesar 0,671. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *Job Involvement* yang diberikan oleh perusahaan sebesar 1% akan berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja karyawan sebesar 67,1%. Temuan ini memperkuat bukti adanya pengaruh signifikan *Job Involvement* terhadap performa dalam peningkatan kinerja. Secara spesifik, aspek-aspek dalam *Job Involvement* menjadi faktor penentu kesemangatan kerja di Koperasi Islam Pattani Berhad. Oleh karena itu, penguatan pemberi *Job Involvement* bagi para karyawan sangat diperlukan untuk mendorong kinerja dalam ke level yang lebih optimal.

Penulis membuktikan bahwa investasi perusahaan pada lingkungan kerja yang mendukung otonomi dan pengembangan diri jauh lebih efektif dalam jangka panjang dibandingkan sekadar pemberian insentif materiil. Karyawan yang terlibat secara mendalam cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil akhir, sehingga kualitas output yang dihasilkan pun meningkat secara alami. Secara pribadi, saya melihat bahwa keberhasilan organisasi modern saat ini sangat bergantung pada kemampuannya mentransformasi tenaga kerja dari

sekadar "pelaksana tugas" menjadi individu yang merasa pekerjaan mereka adalah bagian penting dari eksistensi profesional mereka, yang pada akhirnya secara otomatis akan mendorong performa perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahputra dan Manalu (2021), *Job Involvement* didefinisikan sebagai pola pikir positif pegawai terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada semangat, dedikasi, dan fokus yang kuat saat bekerja. Keterlibatan ini dikonsepsikan sebagai kondisi di mana anggota organisasi mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan peran kerja mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan menjadi faktor yang paling dominan dalam menentukan kualitas hasil kerja. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung bekerja lebih keras dengan pikiran positif, sehingga mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dan tetap fokus pada tujuan perusahaan meskipun menghadapi situasi yang sulit

Sedangkan Menurut Rizky dan Pratiwi, (2024), *Job Involvement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan nyata yang mereka ambil untuk memastikan kesuksesan organisasi tersebut. Keterlibatan ini mencakup kepuasan dan antusiasme individu terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa *Job Involvement* secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka merasa lebih termotivasi, terhubung dengan tujuan organisasi, dan berkontribusi secara aktif dalam lingkungan kerja yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliani *et al*, (2023), Muzakir *et al*, (2024), dan Santosa *et al*, (2023), bahwa *Job Involvement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang penelitian telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Islam Pattani Berhad.
2. Terdapat juga pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Islam Pattani Berhad.
3. Terdapat juga pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Islam Pattani Berhad.
4. Terdapat juga pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Islam Pattani Berhad. Hal terbukti dengan hasil *R Square* sebesar 0,877 atau 87,7% dalam mempengaruhi variasi antara Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, dan *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable-variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Berdasarkan tingginya tingkat ketidakpuasan karyawan, maka disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem kompensasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta peluang pengembangan karir. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan dapat meningkat sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.
2. Berdasarkan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban negatif, maka disarankan untuk membangun kembali keterikatan emosional dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan hubungan interpersonal antara pimpinan dan karyawan, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kekeluargaan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan agar mereka merasa dihargai dan dianggap penting.
3. Berdasarkan dominasi jawaban Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju pada seluruh indikator, maka disarankan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan secara aktif dan bermakna. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, mendorong tanggung jawab individu terhadap tugas, serta menciptakan pekerjaan yang lebih menantang dan sesuai dengan kemampuan karyawan.

4. Berdasarkan dominasi jawaban pada seluruh indikator, maka disarankan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dengan menekankan pada penetapan standar kerja yang jelas, pelatihan peningkatan kompetensi, serta penguatan komunikasi dan kerja sama tim. Selain itu, diperlukan pengawasan dan evaluasi rutin disertai pemberian motivasi dan penegakan disiplin agar karyawan lebih mandiri, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu dan kualitas yang ditetapkan.

5. Saran Bagi Sosial

Secara sosial, diharapkan masyarakat dan para praktisi ekonomi syariah dapat memandang pentingnya kesejahteraan psikologis karyawan dalam sebuah organisasi ekonomi berbasis umat. Saran bagi lingkungan sosial adalah untuk terus mendukung keberadaan koperasi syariah dengan cara mempercayakan pengelolaan dana serta transaksi pada lembaga tersebut, karena kinerja karyawan yang baik pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan publik. Peningkatan kualitas kinerja di koperasi ini diharapkan mampu menjadi percontohan bagi organisasi sosial lainnya dalam mengelola sumber daya manusia yang profesional namun tetap berlandaskan pada nilai-nilai integritas dan kemanusiaan.

6. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel moderasi atau mediasi lainnya yang relevan dalam konteks organisasi nirlaba atau syariah, seperti budaya organisasi Islami atau motivasi kerja intrinsik. Mengingat penelitian ini

terbatas pada lingkup internal koperasi, peneliti di masa depan juga disarankan untuk menggunakan metode kualitatif melalui wawancara mendalam guna menggali faktor-faktor psikologis yang lebih spesifik yang memengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian dapat dikembangkan dengan membandingkan kinerja karyawan di koperasi dengan lembaga keuangan syariah lainnya untuk mendapatkan generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853–867.
- Aisor, A. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Koperasi Ibnu Affan Islam Berhad. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Alvionisa, S., Nurcholis, G., Utami, D. N., Psikologi, F., & Hang, U. (2022). Pengaruh Job Involvement Dan Personality Terhadap Safety Performance Pada Abk Kri Tni. 5, 1–17.
- Andi, D., Rahman Safiih, A., Laksana Nuraldy, H., & Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotama Perkasa di Jakarta. *Terapan Informatika Nusantara*, 1(4), 177–181.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado. *663 Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Chetae, A., & Fiadi, A. (2020). Runtuhnya Kesultanan Patani Dan Dampaknya Bagi Masyarakat Patani Pada Abad 20. 2(2), 52–65.
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manejemen*, 10(3), 2–15.

- Desi Ariani, Ika Puji Saputri, I. A. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru 1). *1(3)*, 268–279. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Dwiarta, I. M. B., Asjã, F., & others. (2018). Pengaruh Job Involvement Dan Intellectual Capital Terhadap Aktualisasi Diri Karyawan Pt. Betonjaya Manunggal Tbk. DI GRESIK. *Majalah Ekonomi*, *23(1)*, 111–123.
- Effendi, R., Ihsan, Z. U. L., & Arrif, M. U. (2018). Konsep koperasi bung hatta dalam perspektif ekonomi syariah rustam effendi. *15(1)*.
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kesesuaian Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Advances in Management & Financial Reporting*, *3(3)*, 909–926. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.620>
- Fathi, M., Noordin, K., & Mansor, F. (2025). Kontrak pendasar syer keanggotaan koperasi: Satu analisis dari perspektif Syariah. *Online Journal of Islamic Management and Finance (OJIMF)*, *5(1)*, 114–128.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja. *Erlangga*, *3(1)*, 1–197.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5(1)*, 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, *5(2)*.
- Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *14*.
- Indriyani, I., Subiyanto, D., & Hadi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *15(2)*, 376–385. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i2.9770>
- Insan, Z., & Zusmawati. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, *11(1)*, 70–84.
- Izzati, K. (2021). Pengaruh Job Involvement (Keterlibatan Kerja) Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Kantor Walikota Batu. In *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset (Vol. 1)*.

- Jaenab, J., & Jaenab, J. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kopensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 99–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.223>
- Julian. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Pt. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. *Human Care Journal*, 12(2004), 6–25.
- Laukamang, A. F., De Rozari, P. E., Ndoen, W. M., & Fanggidae, R. E. (2025). Analisis Strategi Pemasaran Jasa Koperasi Berbasis Digital (Studi Kasus Pada Ksp Citra Hidup Tribuana Kalabahi). *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(4), 999–1007. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i4.18825>
- Leni Edmizar, Romi Delmaira, N. D. & A. A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Person Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *17(1)*, 167–186.
- Lie, T. F., & Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Lukar, M., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). and Work Involvement of Employee Performance in Bulog Divre Sulut and Gorontalo Offices. *Pengaruh Kiner... 2147 Jurnal EMBA*, 8(1), 2147–2157.
- Manurung, C. P. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan* 1–32. <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4325>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Mayasari, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Bekerja pada Perusahaan Startup. *11(02)*, 76–91.
- Melia Andayani. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat.
- Mohammad, R., Moh, S., & Nurhahja, J. (2022). Pengaruh Harga Dan Fitur Layanan Terhadap Minat Beli Konsumen Tokopedia Pasca Covid 19 Di Malang Raya. *Jurnal Ilmu-Ilmu sosial*, 19, 725–726.
- Muvida, I., & Almanshur, F. (2022). Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Job Involvement Dan Self Efficacy Pada Kinerja Pegawai Dinas

- Sosial Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 224–230.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Nurhandayani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja, 1*.
- Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 65–71. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.3535>
- Oktaviani, N. P. S., & Ariyanto, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. 27, 2154–2182.
- Pradana, G. Y. A., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Abiansemal. *Jurnal Universitas Mahasaraswati Denpasar.*, 4, 274–285. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3387/>
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Pranata Eri, Martini Luh Kadek Budi, & Mustika I Nyoman. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.
- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2022). Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(4), 559–566. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.407>
- Putra, R. M., Perkasa, D. H., & Saluy, A. B. (2025). Analisis Literatur : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover. *Economic Reviews Journal*, 4(3), 1015–1033. <https://doi.org/10.56709/mrj.v4i3.791>
- Raharjo, B. S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.

- Ratag, K. F., Lucky O. H. Dotulong, & Genita G. Lumintang. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Anggota Kepolisian Di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1293–1304. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50699>
- Rifatah, & M. Rifqi. (2019). Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasi pada Karyawan Kontrak PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara. 21–25.
- Rinintha, P., & Hartono, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan , Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). 3(3), 290–301.
- Rosyida, F., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Job Involvement dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(4), 8.
- Safira Alvionisa, Gartinia Nurcholis, & Dessy Nur Utami. (2022). Pengaruh Job Involvement Dan Personality Terhadap Safety Performance Pada Abk Kri Tni Angkatan Laut. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 5, 1–17. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i2.69>
- Safitri Nur, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemma.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Santoso & Madiistriyatno, 2021. (2024). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.*
- Santoso, A. B., & Rilfa, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan. 1(1), 19–24.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah sumatera utara, 2(1), 420–429.

Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 3103. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>

Sofwatillah, Risnita, Syahran Jailani, & Arestya Saksitha. (2024). Teknik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*, 15(2), 80–91.

Sri Khodijah Dewi, A. M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci Sri. *Vol. 1 no.(13)*, 1–13.

Sudariana, N., Program, D., Manajemen, S., & Putra, U. N. (2021). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda.

Sugiono, M., & Rohayati, S. (2018). Pengaruh Penggunaan Bahasa Ajar E-Book Interaktif, Pemahaman Analisis Transaksi dan Intensitas Latihan Soal Terhadap Hasil belajar Siswa. *file:///C:/Users/acer/Downloads/admin,+jurnal+masrufah.pdf*, 3, 1–7.

Sugiyono. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.

Sulastri, Y. M. dan R. (2020). Analisis Kesalahan Morfologi Dalam Menulis Teks Deskripsi Siswa Kelas Vii Mtsn 1 Tulungagung. *Mardibasa: Jurnal Pembelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia*, 1(1), 99–120. <https://doi.org/10.21274/jpbsi.2021.1.1.99-120>

Sutrisno. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Manajemen*, 29.

Suwasono, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri Produk Asli Lokal Indonesia Agar Lebih Berperan Di Pasar Internasional . Yayasan Ini Bergerak Membantu Pengembangan UMKM Masyarakat , Dengan Cara. *1(4)*.

Syamsir, Razak, A., & Yunus, A. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pengawasan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. *Journal Of International Development Economics*, 03(01), 1–19.

- Tarjo. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JARTIKA Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan*, 3(2), 322–330. <https://doi.org/10.36765/jartika.v3i2.271>
- Waehayee, Y., & Fany Alfarisi, M. (2021). Cooperative Development Strategy Dengan Analisis Swot Pada the Islamic Cooperative of Pattani Limited Di Cabang Pusat (Thailand Selatan) Cooperative Development Strategy With Swot Analysis in the Islamic Cooperative of Pattani Limited in the Central Branc. *XV(02)*, 136–145.
- Wibowo, D. S. (2025). Panggilan Hati, Tugas Profesi, Ataukah Kebanggaan Diri: Job Involvement pada Perawat. *Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research*, 3(2), 81–88. <https://doi.org/10.35719/psychospiritual.v3i2.68>
- Wulan, Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan : Sebuah Studi Kasus. Sinambela, 289–295.
- Yayan Sofyan, & Arifudin, O. (2021). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. (Catatan: Meskipun nama file Anda "Revisi Tahun 2020", halaman hak cipta di dalam dokumen tertulis "Cetakan Ke-19, Oktober 2013". Jika Anda memegang buku fisik edisi terbaru 2020, silakan ubah tahunnya menjadi 2020).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

KUENSIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
***JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
PADA KOPERASI ISLAM PATTANI BERHAD.

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian.

I. Identitas Responden

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin
 1. Laki – laki
 2. Perempuan
- d. Jabatan :
 1. staff
 2. supervisor
 3. manager
 4. yang lain
- e. Lama kerja
 1. < 5
 2. 5 - 10
 3. 11 - 15
 4. > 15

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

Skala Penilaian :

1. = Sangat Setuju (SS)
2. = Setuju (S)
3. = Kurang setuju (KS)
4. = Tidak Setuju (TS)
5. = Sangat Tidak Setuju (STS)

II. Pernyataan

Untuk setiap pernyataan, Bapak/Ibu diharapkan untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan nyata.

A. Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	ST	KS	S	SS
1.	Saya puas dengan gaji, tunjangan dan fasilitas yang diberikan organisasi.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.					
3.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Rekan kerja saya bersikap kooperatif dan saling membantu.					
5.	Atasan memberikan dukungan dan motivasi dalam bekerja.					
6.	Atasan terbuka terhadap saran dan masukan dari bawahan.					
7.	Kinerja kerja menjadi dasar utama dalam kenaikan jabatan.					
8.	Kesempatan promosi jabatan di perusahaan ini terbuka bagi semua karyawan.					
9.	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman.					
10.	Suasana kerja di organisasi ini kondusif.					

B. Variabel X2 (Komitmen Organisasi)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	ST	KS	S	SS
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					
2.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.					
3.	Saya tetap bekerja di organisasi ini karena mempertimbangkan keamanan pekerjaan.					
4.	Saya tetap bertahan karena alternatif pekerjaan lain terbatas.					
5.	Saya merasa bertanggung jawab untuk tetap berkontribusi di organisasi ini.					

C. Variabel X3 (Job Involvement)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	ST	KS	S	SS
1.	Saya aktif berpartisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.					
2.	Saya memberikan kontribusi nyata dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Saya merasa penting untuk ikut berperan dalam kemajuan organisasi.					
4.	Saya secara sukarela mengikuti kegiatan kerja di luar tugas utama.					
5.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.					
6.	Saya mampu bekerja secara tim dengan baik.					
7.	Saya menghargai pendapat rekan kerja dalam bekerja.					
8.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya.					
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan.					
10.	Saya bersedia menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan saya.					

D. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	ST	KS	S	SS
1.	Saya bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja.					
3.	Volume pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan meskipun tanpa pengawasan langsung.					
5.	Saya menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.					
6.	Saya berinisiatif mencari solusi ketika menghadapi masalah kerja.					
7.	Saya mengusulkan ide atau cara baru untuk meningkatkan kinerja.					
8.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan diri untuk menunjang pekerjaan.					



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5662/JDI/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/11/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 14/11/2025

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mr. Muhammad Amin Satria
NPM : 2205160045
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Bagaimana kepuasan kerja di koperasi islam patani berhad
2. Bagaimana komitmen organisasi di koperasi islam patani berhad
3. Bagaimana job involvement di koperasi islam patani berhad

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Job Involvement
3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Koperasi Islam Patani Berhad (Penelitian Di Koperasi Islam Patani Berhad Provinsi Patani Selatan Thailand)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Mr. Muhammad Amin Satria)



MARJIS PEMBIMBINGAN TUGAS PENELITIAN & TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/BK/AN-PT/UK/PT/02014

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6623474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id umsu.ac.id umsu.ac.id umsu.ac.id umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 3485 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
 Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Muhammad Amin Satria
 N P M : 2205160045
 Semester : VII (Tujuh)
 Program Studi : Manajemen
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Involvement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Islam Patani Berhad

Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Irfan Nasution SE, MM

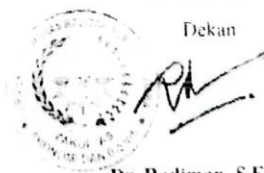
Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan "BATAL" bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 04 Desember 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 13 Rajab 1447 H
 04 Desember 2025 M



Dekan
Dr. Radiman, S.E., M.Si
 N I D N : 0107087801

Tembusan :
 1. Peringatan.



STARS



UMSU
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MAJELIS PENBIKINAN TINGGI PEMERITIAN & PENGEMBANGAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Tinggi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SIK/BAH-PT/Ak-Pg/PT/01/2024
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhter Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> ** feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 3485/II.3.AU/UMSU-05/ F / 2025
 Lampiran : -
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 13 Rajab 1447 H
 04 Desember 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Koperasi Islam Patani Berhad
 Jalan Yarang, M. 7, T. Talubok, D. Muang Pattani
 Di tempat

Assalamu 'alaikuni Warahmatul'ahi Waburakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin. guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Muhammad Amin Satria
 Npm : 2205160045
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VII (Tujuh)

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Involvement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Islam Patani Berhad

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



Dekan

[Signature]
 Dr. Radiman, S.E., M.Si
 N I D N : 0107087801

Tembusan :

1. Pertinggal



STARS



كoperasi اسلام پتانی برھاد

THE ISLAMIC COOPERATIVE OF PATTANI LIMITED

77, MEYALAN ROAD, TELUK ANSON, KUALA PANGSAR, PERAK, MALAYSIA

Ruj kami : KIP 133 / 2025

Tarikh : 23 December 2025

Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mochtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan,
Sumatera Utara 20238, Indonesia

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

MAKLUMBALAS PERMOHONAN MELAKUKAN PENELITIAN DI KOPERASI ISLAM PATTANI BERHAD

Dengan segala hormatnya, perkara di atas adalah dirujuk

2. Sukacita dimaklumkan bahawa Koperasi Islam Pattani Berhad amat berbesar hati menerima mahasiswa untuk melakukan penelitian dan berkongsi perkembangan di Koperasi Islam Patani Berhad. Maklumat mahasiswa adalah berikut :

Nama	:	Muhammad Amin Satria
NPM	:	2205160045
Program Studi	:	Manajemen
Tujuan	:	Melakukan Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Involvement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Islam Pattani Berhad

3. Sekian untuk makluman pihak tuan. Kami berharap bahawa data dan maklumat yang diperolehi dari kami dapat membantu mahasiswa menyempurnakan Jurnal dan juga mempromosikan Koperasi Islam Pattani berhad kepada masyarakat.

Sekian, terima kasih

“MEMBANGUN BERSAMA AGAMA”

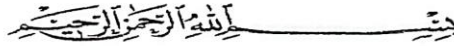
Yang benar,

(Dr. Ku Majdi Yamirudeng)

Pengerusi Koperasi Islam Pattani Berhad



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Mr. Muhammad Amin Satria
NPM : 2205160045
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Irfan Nasution, SE, MM
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Involvement Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Islam Patani Berhad (Penelitian di Koperasi Islam Patani Berhad Provinsi Patani Selatan Thailand)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Resolusi Isma 2.	14/12/25	
Bab 2	instruksi dari juned	14/12/25	
Bab 3	Dafairi Operasional	14/12/25	
Daftar Pustaka	Reberdi Pelin Mandely.	14/12/25	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	edps dari juned	14/12/25	
Persetujuan Seminar Proposal	Doc Seminar Proposal	22/12/25	

Medan, Desember 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Muhammad Irfan Nasution, SE, MM.

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Senin 19 Januari 2026 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Mr. Muhammad Amin Satria
Konsentrasi : Man. Sdm
N.P.M. : 2205160045
Tempat / Tgl.Lahir : 06-Mar-05
Alamat Rumah : Jalan halat gang cempaka I
Judul Proposal : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Involvement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Islam Pattani Berhad

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	
Bab II	- keff pada teori dipobanyale
Bab III	- Analisis datanya harus diperbaiki
Lainnya	
kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin 19 Januari 2026

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sahi, S.E., M.Sc.

Pembimbing

Dr. Muhammad Irfan Nasution SE, MM

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding

Prof. Dr. Jusfizen, S.E., M.Si

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL


Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin 19 Januari 2026* menerangkan bahwa:

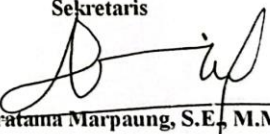
Nama : Mr. Muhammad Amin Satria
Konsentrasi : Man. Sdm
N.P.M. : 2205160045
Tempat / Tgl.Lahir : 06-Mar-05
Alamat Rumah : Jalan halat gang cempaka I
JudulProposal : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Involvement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Islam Pattani Berhad.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:
Dr. Muhammad Irfan Nasution SE, MM

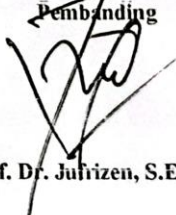
Medan, Senin 19 Januari 2026

TIM SEMINAR

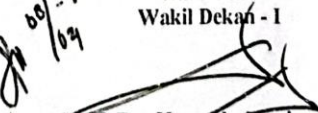
Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.
Pembimbing

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.


Dr. Muhammad Irfan Nasution SE, MM

Pembanding

Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui
An. Dekan
Wakil Dekan - I

19/01/2026

Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
NIDN. 0118127401

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsuMEDAN](https://www.linkedin.com/company/umsuMEDAN)

MSU
 Mandiri | Terpercaya

Surat ini agar dibacakan
 di tempatnya

Ur : 1521/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
 : -
 : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 21 Syawal 1447 H
 09 April 2026 M

ada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Persepsi Islam Pattani Berhad

pat

alamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

gan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, a untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yangangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang upakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan is Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

pun Mahasiswa tersebut adalah :

a : **Mr. Muhammad Amin Satria**
 M : **2205160045**
 ester : **VIII (Delapan)**
 san : **Manajemen**
 il Skripsi : **Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Involvement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Islam Pattani Berhad**

ikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

salamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



tembusan :
 1. Pertinggal



Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
 NIDN: 0107087801



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 Jl. Kapten M. Basri No. 3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota
 Medan, Sumatera Utara 20238, Indonesia
 Telp. (061) 4210000, Fax. (061) 4210001
 Email: info@umhu.ac.id, www.umhu.ac.id

Ruj kami : KIP 036 / 2026

Tarikh : 30 March 2026

Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota
 Medan, Sumatera Utara 20238, Indonesia

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Ku Majdi Yamirudeng
 Jabatan : Jabatan Sumber Manusia
 Institusi : Koperasi Islam Pattani Berhad

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Amin Satria
 NPM : 2205160045
 Program Studi : Manajemen
 Judul Riset : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen
 Organisasi, dan Job Involvement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi
 Islam Pattani Berhad

Telah benar-benar melaksanakan kegiatan penelitian di Koperasi Islam
 Pattani Berhad terhitung sejak tanggal 10 -14 February 2026. Selama melakukan
 riset, yang bersangkutan telah mematuhi peraturan yang berlaku dan menjalankan
 prosedur penelitian dengan baik.

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Sekian, terima

“MEMBANGUN BERSAMA AGAMA”

Yang benar,



(Dr. Ku Majdi Yamirudeng)

Pengerusi Koperasi Islam Pattani Berhad

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Mr. Muhammad Amin Satria
 NPM : 2205160645
 Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Islam Pattani Berhad (Penelitian di Koperasi Islam Pattani Berhad Provinsi Patani Selatan Thailand)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Januari 2025
Pembuat Pernyataan



MR. MUHAMMAD AMIN SATRIA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : MR. MUHAMMAD AMIN SATRIA
NPM : 2205160045
Tempat /Tgl Lahir : Jakarta, 6 Maret 2005
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Thailand
Alamat : Jl. Halat Gg. Cempaka I
Anak Ke : 2 dari 12 bersaudara
Email : muhammadaminsatria@gmail.com
HP/WA : 0812-6084-9370

Nama Orang Tua

Ayah : Usman
Ibu : Zahanah
Alamat : Taiping Perak

Pendidikan Formal

1. SD Annuriah Malaysia
2. Pesantren Ehya At-Turrah
3. SMA Ma'had Al-Jauhariyah Islamiah
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April 2026



MR. MUHAMMAD AMIN SATRIA