

Jurnal Sosio Sains

<http://journal.lldikti9.id/sosiosains>

Vol 4, No, 2, Oktober 2018, pp 100-117
P-ISSN:2088-8589 dan E-ISSN: 0000-0000



Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Perilaku Organisasi Dan Kinerja Dosen

Andi Harmoko Arifin
STIM LIPI Makassar

Email: andi.harmoko88@gmail.com

Artikel info

Artikel history:

Received; 11-08-2014

Revised: 12-09-2014

Accepted; 31-10-2018

Keywords:

Job satisfaction;

Professionalism;

Lecturer Performance.

Abstract: This study aims to analyze the relationship between organizations with lectures, the results of the study found: 1) Negative and insignificant satisfaction with the organization of lectures, 2) Organizational commitment is positively and significantly related to the organization of lectures, 3) Associated with organizations with lectures, 4) Satisfaction of performance through lectures, 5) Organizational strengthening of performance through lectures, 6) Professionalism is positively and significantly related to lecture performance, and 7) positive and significant organizational influence on performance with lectures

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan terhadap perilaku organisasi dari perkuliahan, Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) kepuasan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku organisasi dari perkuliahan, 2) komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi dari perkuliahan, 3) profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi dari perkuliahan, 4) kepuasan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui perkuliahan, 5) komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui perkuliahan, 6) profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perkuliahan, dan 7) perilaku organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kuliah

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja;

Profesionalisme; Kinerja

Dosen.

Corresponden author:

Email: andi.harmoko88@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia sebagai modal dasar bagi organisasi, maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Melalui manajemen sumber daya manusia dihasilkan sumber daya manusia yang mampu mewujudkan tujuan organisasi. Seperti halnya dengan organisasi perguruan tinggi, perlu dikelola sumber daya manusianya untuk mampu menghadapi tantangan globalisasi dan tuntutan dinamika organisasi yang menghendaki kualitas sumber daya manusia.

Upaya yang dilakukan oleh beberapa perguruan tinggi saat ini adalah mewujudkan perguruan tinggi yang berbasis sumber daya manusia yang berkualitas. Wujud nyata dari sumber daya manusia yang berkualitas tercermin dari penilaian kepuasan kerja, komitmen organisasi, profesionalisme, perilaku dan kinerja yang ditunjukkan. Artinya, semakin terwujud kepuasan dosen dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik akan mencerminkan komitmen organisasi yang dimiliki dosen menunjang profesionalismenya dalam mengembangkan perkuliahan yang mencerminkan kematangan dalam berperilaku organisasi untuk mewujudkan kinerja dosen.

Kenyataan ini belum seluruhnya perguruan tinggi yang ada di Sulawesi mampu mengembangkan sumber daya manusia dosen menjadi sumber daya yang mampu mewujudkan Tridharma Perguruan Tinggi. Termasuk dalam hal ini perguruan tinggi Poltekkes Sulawesi yang masih perlu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, profesionalisme, perilaku organisasi dan kinerja dosen dalam menghadapi tantangan globalisasi dan tuntutan dinamika organisasi dalam keseharian.

Fenomena yang dialami oleh kebanyakan Poltekkes Sulawesi menunjukkan bahwa masih banyak dosen yang belum terpenuhi kepuasannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pendidik dan pengajar. Ini tercermin dari keluhan dosen dalam hal tanggungjawab sebagai pendidik, kurang diberi peluang untuk memajukan organisasi, kurang diberi kesempatan berprestasi, jarang mendapatkan pengakuan atas hasil kerja dan kurang mendapatkan tantangan atas pekerjaan itu sendiri. Fenomena ini merupakan keluhan yang sering disampaikan oleh dosen, baik kepada pimpinan maupun rekan kerjanya atas ketidakpuasan kerja yang dialaminya. Kebanyakan dosen berasumsi sulit untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik jika aktualisasi kerja yang dirasakan tidak mendukung untuk puas menerima pekerjaan yang diamanahkan sebagai pendidik.

Seharusnya dalam menghadapi dinamika kerja, setiap dosen dituntut untuk menunjukkan kepuasannya, sebab kepuasan kerja merupakan dasar fundamental seseorang mau beraktivitas. Teori pemeliharaan yang dikemukakan Herzberg dalam Robbins (2006:59) menyatakan bahwa kepuasan kerja perlu dipelihara agar setiap orang bekerja dapat memenuhi kepuasannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja ditentukan oleh faktor tanggungjawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*) dan pekerjaan itu sendiri (*work it self*).

Dosen sebagai bagian dari organisasi dituntut untuk memiliki komitmen organisasi. Fenomena yang ditemukan masih banyak dosen Poltekkes Sulawesi yang belum memahami pentingnya komitmen organisasi atau dengan kata lain belum menjadi bagian dari komitmen organisasi. Seperti yang terlihat dalam kenyataan masih banyak dosen membangkang dengan aturan organisasi atau tidak memiliki keterikatan emosional dengan organisasi yang menjadi wadah tempatnya mengajar. Banyak dosen

yang jarang mengembangkan wadah organisasinya, sering mengajar di tempat lain dengan pertimbangan keuntungan. Dosen sering memilih alternatif organisasi yang lain daripada organisasi yang mewadahnya, dan sering tidak menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi yang mewadahnya. Fenomena rendahnya komitmen organisasi ini selalu didasari oleh pertimbangan kepentingan, untung rugi dan loyalitas yang rapuh.

Seharusnya seorang dosen yang memiliki komitmen organisasi yang kuat senantiasa menjadikan organisasi yang diwadahnya sebagai sarana untuk mewujudkan organisasi maju dan berkembang dari organisasi lainnya. Teori komitmen yang dikemukakan Allen dan Meyer (2005:74) menyatakan bahwa organisasi yang maju dan berkembang menjadikan komitmen sebagai perekat unsur yang ada dalam organisasi. Menilai komitmen organisasi didasarkan pada komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*continuing commitment*).

Dosen sebagai sumber daya manusia juga dituntut menjadi sumber daya manusia yang memiliki profesionalisme. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, secara substansi dosen adalah tenaga profesional di bidang pendidikan. Namun fenomena menunjukkan bahwa diantara sekian banyak dosen, kurang menyadari profesionalisme yang dimiliki, khususnya yang berkaitan dengan profesionalisme pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional. Seperti masih banyak dosen yang belum memiliki profesi di bidang keilmuan, metodologi, dan aplikasi teknologi bidang pengajaran yang disampaikan. Masih banyak dosen belum mampu mengembangkan profesi sosial di dalam berinteraksi, berkomunikasi dan bekerjasama dengan sesama dosen dan mahasiswa. Dosen belum mampu menunjukkan profesi sebagai dosen yang memiliki kepantasan, kearifan, suritauladan dan pengendalian diri, serta dosen belum mampu profesional dengan bidang penguasaan, bakat, kemandirian dan kedisiplinan. Masih ditemukan banyak dosen yang belum profesional dengan profesi yang disandangnya.

Seharusnya setiap dosen dituntut memiliki profesionalisme sesuai dengan status profesi dosen yang disandangnya. Dosen merupakan sebuah profesi yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yaitu sebagai tenaga pendidik. Teori akses diri dari Wallcot (2001) menyatakan bahwa profesionalisme adalah akses diri yang menunjukkan kompetensi seseorang untuk meraih prestasi. Menilai profesionalisme dilihat dari penilaian kemampuan pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional. Penilaian ini menjadi prasyarat seseorang dikatakan memiliki profesionalisme di bidangnya.

Memahami pentingnya fenomena kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme berdasarkan kesenjangan (*gap*) yang diamati, kemudian didukung oleh teori ideal yang mendasari, maka kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi perilaku organisasi dosen. Kenyataan yang terlihat masih banyak dosen kurang menunjukkan perilaku organisasi yang baik seperti dosen masih bersifat individual dalam menyelesaikan pekerjaannya, dosen kurang mendapat dukungan pekerjaan yang dijalankan sesuai fungsinya, pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai harapan, menambah masalah dalam organisasi dan tidak sportif dalam memajukan organisasi. Perilaku organisasi ini mempunyai dampak yang kurang baik terhadap kinerja dosen.

Seharusnya dosen harus mampu mengembangkan perilaku organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dosen dituntut untuk senantiasa menunjukkan perilaku organisasi yang sesuai dengan teori *organization citizenship behavior* atau lazim dikenal dengan teori OCB dari Organ (1988). Teori ini merupakan teori perilaku individu secara ekstra dan eksplisit mempengaruhi efektivitas fungsi organisasi sesuai dengan kinerja yang dicapai. Organ dalam Gunawan (2011:1) menyatakan unsur penilaian dari teori OCB mencakup kesediaan menolong (*altruism*), dukungan pekerjaan (*civic virtue*), bekerja sesuai harapan (*conscientiousness*), meringankan masalah (*courtesy*) dan sportivitas pada organisasi (*sportsmanship*).

Melalui perilaku organisasi yang diamalkan oleh dosen, diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya walaupun dalam kenyataannya masih banyak dosen yang belum mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam mengembang Tridharma Perguruan Tinggi. terlihat masih banyak dosen yang belum mengembangkan kinerjanya di bidang pendidikan khususnya dalam berbagai kegiatan akademik baik yang bersifat perkuliahan, ceramah ilmiah dan pertemuan ilmiah. Dosen masih banyak yang belum melibatkan diri dalam bidang penelitian khususnya yang berkaitan dengan penelitian pribadi, penelitian persaingan secara kolektif dan berbagai penelitian karya tulis ilmiah/jurnal. Masih banyak dosen yang belum melakukan bidang pengabdian kepada masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan kegiatan pelayanan perguruan tinggi serta kegiatan kuliah kerja nyata dan profesi, termasuk pula di bidang kegiatan penunjang seperti ikut dalam berbagai forum regional dan internasional.

Seharusnya setiap dosen harus memainkan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan kontribusinya pada Tridharma Perguruan Tinggi. Kinerja dosen dinilai dari besarnya kontribusi dosen dalam melakukan kegiatan di bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang. Ini relevan dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2002 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mendukung penilaian kinerja dosen sebagai aktualisasi penerapan Tridharma Perguruan Tinggi. Teori hasil dari Norton (2006:48) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Termasuk dalam hal ini dosen dinilai berdasarkan hasil yang mencerminkan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi meliputi pencapaian hasil di bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang.

Memahami kesenjangan berdasarkan fenomena dari kenyataan yang ditemukan pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, profesionalisme, perilaku organisasi dan kinerja dosen yang menunjukkan ketidaksesuaian dengan teori yang digunakan seperti teori pemeliharaan Herzberg tentang kepuasan kerja, teori komitmen Allen and Meyer, teori akses diri dari Wallcot tentang profesionalisme, teori OCB dari Organ tentang perilaku organisasi dan teori hasil dari Norton.

Kesenjangan ini menjadi pertimbangan untuk diperbandingkan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi untuk memperkuat temuan, keterbatasan dan rekomendasi hasil penelitian ini. Adapun penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini yaitu: 1) Wulandari (2010), Sumantri (2011) dan Vick Jackson (2011) merekomendasikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme berpengaruh terhadap perilaku organisasi dan kinerja karyawan, pada masing-masing obyek yang diamati; 2) Thahir Gunawan (2011), Jamal Karim (2011) dan Sebastian Andrew (2012), merekomendasikan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap perilaku organisasi secara langsung, komitmen organisasi dan profesionalisme yang mempunyai pengaruh langsung dan tidak

langsung terhadap perilaku organisasi dan kinerja; 3) Rochib Hamid (2010), Arief Soesanto (2011), Luqman Nugraha (2010) dan Widjaja Harahap (2011), merekomendasikan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi secara tidak langsung dan langsung tidak berpengaruh terhadap perilaku organisasi. Kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja melalui perilaku organisasi; 4) Steband Michael (2010) merekomendasikan motivasi, kompetensi dan kepuasan berpengaruh terhadap perilaku organisasi, prestasi dan kinerja; 5) Solomon Adams (2011) merekomendasikan komitmen organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku organisasi dan kinerja; 6) Barlex dan Buckley (2011) merekomendasikan tidak ada pengaruh kepuasan dan komitmen terhadap perilaku organisasi karyawan (OCB) dan prestasi; dan 7) Jonathan (2010) dan Muller (2011) merekomendasikan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja dan kompetensi terhadap perilaku organisasi karyawan, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan komitmen terhadap perilaku organisasi karyawan dan kinerja, terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung perilaku organisasi karyawan terhadap kinerja.

Rekomendasi penelitian terdahulu penting untuk melihat berbagai temuan yang dihasilkan dari penelitian yang berbeda-beda, sehingga penelitian ini menjadi lebih komprehensif untuk merekomendasikan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, sehingga peneliti tertarik memilih judul: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Profesionalisme terhadap Perilaku Organisasi dan Kinerja Dosen Poltekkes Sulawesi.

METODE PENELITIAN

Mapping Theory

Variabel	Definisi Teori
Kepuasan kerja	Teori pemeliharaan yang dikemukakan Herzberg dalam Robbins (2006:59) menyatakan bahwa kepuasan kerja perlu dipelihara agar setiap orang bekerja dapat memenuhi kepuasannya.
Komitmen organisasi	Teori komitmen yang dikemukakan Allen dan Meyer (2005:74) menyatakan bahwa organisasi yang maju dan berkembang menjadikan komitmen sebagai perekat unsur yang ada dalam organisasi.
Profesionalisme	Teori akses diri dari Wallcot (2001) menyatakan bahwa profesionalisme adalah akses diri yang menunjukkan kompetensi seseorang untuk meraih prestasi.
Perilaku organisasi	teori OCB dari Organ (1988), teori ini merupakan teori perilaku individu secara ekstra dan eksplisit mempengaruhi efektivitas fungsi organisasi sesuai dengan kinerja yang dicapai (Organ dalam Gunawan 2011:1)
Kinerja dosen	Teori hasil dari Norton (2006:48) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi

Sumber: Teori dalam Tinjauan Pustaka, 2012

Teknik analisis data yang digunakan dalam menjelaskan fenomena dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugyono, 2003).

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur, dan masa kerja. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian meliputi pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap perilaku organisasi dan kinerja dosen. Perhitungan dalam analisis statistik deskriptif dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan paket program AMOS 5.0 dan SPSS versi 17.0.

2. Analisis Kuantitatif dengan SEM (*Structural Equation Modeling*)

Structural Equation Model (SEM) adalah teknik analisis statistik yang mengkombinasikan beberapa aspek yang terdapat pada analisis jalur dan analisis faktor konfirmatori untuk mengestimasi beberapa persamaan secara simultan. Model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) merupakan generasi kedua teknik analisis multivariate yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model (Ghozali, 2005).

Bollen (Ghozali, 2005) menyatakan bahwa SEM tidak seperti analisis multivariate biasa, hal ini dikarenakan SEM dapat menguji secara bersama-sama.

- a. Model struktural (*structural model*); hubungan antara variabel laten (konstruk) independen dan dependen. Struktural model (*model structural*) adalah bagian dari SEM yang menggambarkan hubungan antar variabel laten. Variabel laten pada model struktural dibedakan menjadi dua macam yakni variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen adalah variabel laten yang tidak dipengaruhi oleh variabel laten yang lainnya dalam model, sedangkan variabel endogen adalah variabel laten yang dipengaruhi oleh variabel laten lainnya dalam suatu model penelitian. Pola hubungan antar variabel laten dalam model struktural ini dianalisis dengan pendekatan path analisis yang identik dengan analisis regresi. Pada model struktural dapat diketahui besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Model pengukuran (*measurement model*); hubungan (nilai *loading*) antara variabel indikator (observasi) dengan variabel konstruk (variabel laten). *Measurement model* (model pengukuran) adalah bagian dari SEM yang menggambarkan hubungan variabel indikator (observasi) dengan variabel latennya. Hubungan ini dinyatakan dengan faktor loading yang menunjukkan besar korelasi antara indikator dengan variabel laten yang dijelaskannya, dalam melakukan analisa pada model pengukuran ini metode yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Tahap-tahap yang harus dilalui dalam membuat permodelan secara lengkap menurut Hair et al (2006) adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan model berdasar pada teori
- b. Pengembangan diagram jalur
- c. Mengubah diagram jalur ke dalam persamaan
- d. Memilih matriks input
- e. Memilih masalah identifikasi
- f. Memilih goodness of fit
- g. Interpretasi dan modifikasi model

Untuk mengetahui kesesuaian model pengukuran yang terbentuk, maka diperlukan uji kesesuaian model. Terdapat beberapa indeks kesesuaian model yang bisa digunakan untuk mengukur fit tidaknya suatu model yaitu:

a. *Chi-Square Statistic (CSS)*

Nilai Chi-Square menunjukkan adanya penyimpangan antara sampel *covariance matrix* dan model (*fitted*) *covariance matrix*. Nilai Chi-Square hanya akan valid apabila asumsi normalitas data terpenuhi dan ukuran sampel besar (Gozali, 2005). Nilai Chi-Square sebesar nol menunjukkan bahwa model memiliki fit yang sempurna (*perfect fit*). Model yang diuji akan dipandang baik jika nilai Chi-Square-nya rendah atau nilai p-value-nya > 0.05 .

Nilai Chi-Square yang rendah akan menghasilkan sebuah tingkat signifikan yang lebih besar dari 0.05 akan mengindikasikan tak adanya perbedaan yang signifikan antara matriks kovarian data dan matriks kovarian yang diestimasi.

b. *The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*

RMSEA merupakan indikator yang paling informatif (Ghozali, 2005). RMSEA mengukur penyimpangan nilai parameter pada suatu model dengan matriks kovarians populasinya (Ghozali, 2005). Nilai RMSEA yang < 0.05 mengidentifikasi adanya model fit. Nilai yang berkisar antara 0.05 – 0.08 menyatakan bahwa model memiliki perkiraan kesalahan yang *reasonable*, sedangkan RMSEA yang berkisar antara 0.08 – 0.10 menyatakan bahwa model memiliki fit yang cukup (*mediocre*) (Ghozali, 2005).

c. *Goodness of Fit Indices (GFI)*

GFI merupakan suatu ukuran mengenai ketetapan model dalam menganalisa observed matriks covariance. Nilai GFI ini harus berkisar antara 0 dan 1 nilai GFI yang lebih besar dari 0.9 menunjukkan fit suatu model yang baik (Ghozali, 2005).

d. *Adjusted Goodness of Fit Indices (AGFI)*

AGFI sama seperti GFI, tetapi telah menyesuaikan pengaruh *degrees of freedom* pada suatu model. Sama seperti GFI, nilai AGFI sebesar satu berarti memiliki perfect fit. Nilai AGFI sebesar 1 berarti model memiliki perfect fit. Sedangkan model yang fit adalah yang memiliki nilai AGFI lebih besar dari 0.90 (Ghozali, 2005).

e. *Comperative Fit Indices (CFI)*

CFI adalah indeks yang besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model. Indeks ini berada dalam rentang dan 1 yang diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dan independence model. Menurut Bentler (dalam Ghozali, 2005)

dinyatakan bahwa suatu model dikatakan fit apabila memiliki nilai CFI lebih besar dari 0.90.

3. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud (Arikunto, 2006).

Pengujian validitas adalah penelitian yang dilakukan untuk menentukan apakah suatu indikator, valid atau tidak dapat dilihat dari hasil uji t yaitu jika nilai t-hitung lebih besar dari 1.96 ($t\text{-hitung} > 1.96$) berarti bahwa indikator yang diukur dinyatakan valid.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Ungkapan yang dinyatakan bahwa instrumen harus sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik, sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006). Reliabilitas adalah mengukur hasil suatu pengukuran yang dapat dipercaya, hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang belum diukur belum berubah (Singarimbun dan Effendy, 2005).

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai alpha Cronbach, apabila alpha Cronbach (α) lebih dari 0.60 maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliable untuk digunakan sebagai input dalam proses pengolahan data guna menguji hipotesis penelitian (Maholtra, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Model/SEM*) dengan *confirmatory factor analysis (CFA)* program AMOS 18.0 (*Analysis of Moment Structure*, Arbuckle, 1997). Kekuatan prediksi variabel observasi baik pada tingkat individual maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui *critical ratio (CR)*. Apabila *critical ratio* tersebut signifikan maka dimensi-dimensi tersebut akan dikatakan bermanfaat untuk memprediksi konstruk atau variabel laten. Variabel laten (*construct*) penelitian ini terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, profesionalisme, perilaku dan kinerja dosen. Dengan menggunakan model persamaan struktural dari AMOS akan diperoleh indikator-indikator model yang fit. Tolok ukur yang digunakan dalam menguji masing-masing hipotesis adalah nilai *critical ratio (CR)* pada *regression weight* dengan nilai minimum 2,0 secara absolut.

Kriteria yang digunakan adalah untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian dengan data atau tidak. Adapun kriteria model fit terdiri dari: 1) derajat bebas (*degree of freedom*) harus positif dan 2) non signifikan Chi-square yang disyaratkan ($p \geq 0,05$) dan di atas konservatif yang diterima ($p = 0,10$) (Hair et al., 2006), 3) *incremental fit* di atas 0,90 yaitu GFI (*goodness of fit index*), *Adjusted GFI* (AGFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), *The Minimum Sample Discrepancy Function* (CMIN)

dibagi dengan *degree of freedomnya* (DF) dan *Comparative Fit Index* (CFI), dan 4) RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) yang rendah.

Confirmatory Factor Analysis digunakan untuk meneliti variabel-variabel yang mendefinisikan sebuah konstruk yang tidak dapat diukur secara langsung. Analisis atas indikator-indikator yang digunakan itu memberi makna atas label yang diberikan pada variabel-variabel laten atau konstruk-konstruk lain yang dikonfirmasi.

1. Evaluasi Kriteria *Goodness-of-Fit*.

Evaluasi terhadap ketepatan model pada dasarnya telah dilakukan pada waktu model diestimasi oleh AMOS. Secara lengkap evaluasi terhadap model ini dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Evaluasi atas Dipenuhinya Asumsi Normalitas dalam Data

Normalitas univariat dan multivariat terhadap data yang digunakan dalam analisis ini, diuji dengan menggunakan AMOS 18. Hasil analisis terlampir dalam Lampiran 7 tentang *Assessment of normality*. Ukuran kritis untuk menguji normalitas adalah c.r. yang di dalam perhitungannya dipengaruhi oleh ukuran sampel dan skewnessnya.

Dengan merujuk nilai pada kolom c.r pada Lampiran 7, maka jika pada kolom c.r terdapat skor yang lebih besar dari 2.58 atau lebih kecil dari -2.58 (normalitas distribusi pada alpha 1 persen) terdapat bukti bahwa distribusi data tersebut tidak normal. Sebaliknya bila nilai c.r di bawah 2.58 atau lebih besar dari - 2.58 maka data terdistribusi normal.

Dengan menggunakan kriteria di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari sebanyak 21 indikator terdapat 13 indikator yang terdistribusi tidak normal, yang nilai c.r nya lebih besar dari 2.58 dan sisanya sebanyak 7 indikator terdistribusi normal. Namun pada dasarnya asumsi normalitas untuk menggunakan analisis SEM tidak terlalu kritis bila data observasi mencapai 100 atau lebih karena berdasarkan Dalil Limit Pusat (*Central Limit Theorem*) dari sampel yang besar dapat dihasilkan statistik sampel yang mendekati distribusi normal (Solimun, 2002:79). Karena penelitian ini secara total menggunakan 223 data observasi (Lampiran 7), maka dengan demikian data dapat diasumsikan normal.

b. Evaluasi atas *Outliers*

Evaluasi atas *outliers univariat* dan *outliers multivariat* disajikan berikut ini,

1) *Univariate Outliers*

Dengan menggunakan dasar bahwa kasus-kasus atau observasi-observasi yang mempunyai z-score ≥ 3.0 akan dikategorikan sebagai *outliers*, dan untuk sampel besar di atas 80 observasi, pedoman evaluasi adalah nilai ambang batas dari z-score itu berada pada rentang 3 sampai dengan 4 (Hair *et al.*, 1995 dalam Augusty, 2005). Oleh karena dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian dengan sampel besar yakni 223 responden yang berarti jauh di atas 80 observasi, maka outliers terjadi jika z-score ≥ 4.0 ; berdasar tabel *descriptive statistics* (sebagaimana terlampir dalam evaluasi atas *outlier*) bahwa semua nilai yang telah distandardisir dalam bentuk z-score mempunyai rata-rata sama dengan nol dengan standar deviasi sebesar satu, sebagaimana diteorikan (Augusty, 2005). Dari hasil komputasi tersebut diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bebas dari *univariate outliers* (Lampiran 5), sebab tidak ada variabel yang mempunyai z-score di atas angka batas

tersebut. Batas minimum *z-score* adalah 1 (*Zscore* X1.2, X2.1 dan X2.2) dan batas maksimum *z-score* 5.

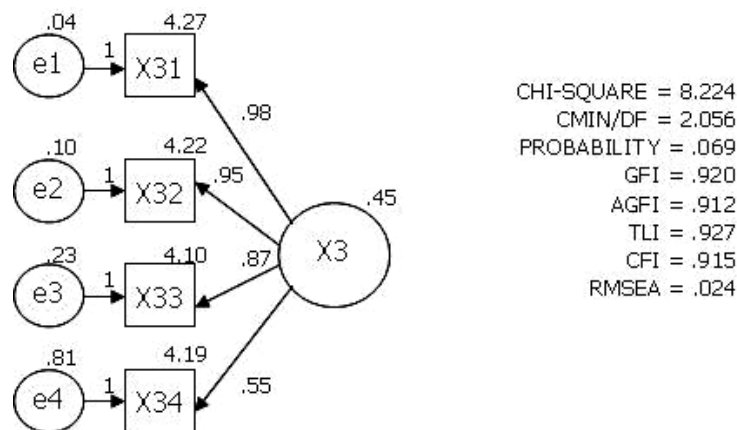
2) *Multivariate Outliers*

Untuk menentukan apakah sebuah kasus (berbagai jawaban seorang responden) memunculkan *outlier multivariat*, adalah dengan menghitung nilai batas berdasarkan pada nilai *Chi-square* pada derajat bebas sebesar jumlah variabel pada tingkat signifikansi 0,001 atau χ^2 (25: 0,001). Kasus *multivariate outliers* terjadi jika nilai *mahalanobis distance* lebih besar daripada nilai *Chi-square* hitung (Augusty, 2005).

Berdasarkan nilai *Chi square* pada derajat bebas 25 (jumlah variabel) pada tingkat signifikansi 0,001 atau X_2 (25;0.001) = 52,6196 (Gujarati,1997). Tampak dari hasil perhitungan dengan menggunakan AMOS diperoleh nilai *mahalanobis distance-squared* minimal 19,242 dan nilai maksimal sebesar 55,439 (secara terperinci terlampir dalam Lampiran 7 tentang evaluasi atas *outliers*), maka dapat disimpulkan ada indikasi terjadinya *multivariate* pada tiga observasi, namun pada dasarnya *outliers* tidak dapat dibuang apabila data *outliers* tersebut menggambarkan kondisi data (bukan kesalahan dalam input data) .

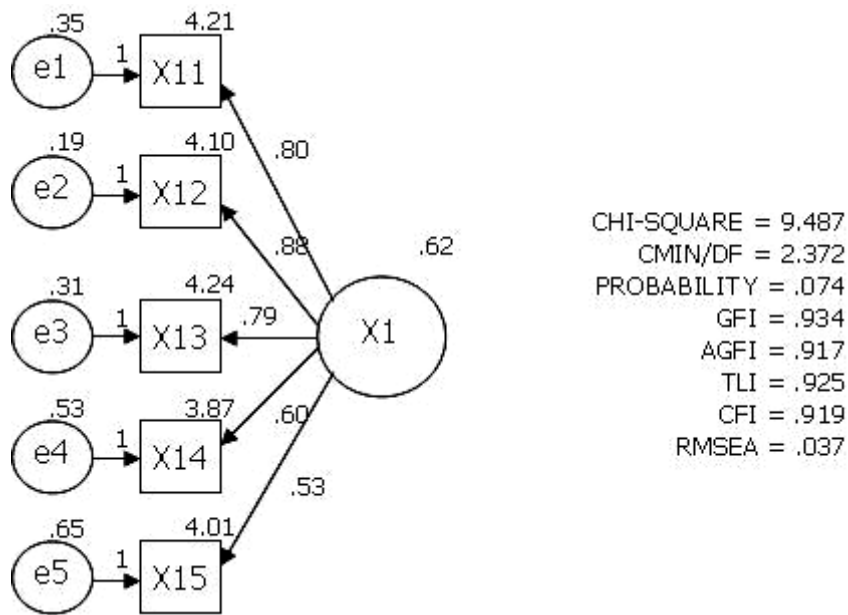
2. Hasil Pengukuran Setiap Konstruk atau Variabel Laten

Setelah dilakukan uji asumsi dan tindakan seperlunya terhadap pelanggaran yang terjadi berikutnya akan dilakukan analisis model fit dengan kriteria model fit seperti *GFI (Goodness of fit index)*, *adjusted GFI (AGFI)*, *Tucker Lewis Index (TLI)*, *CFI (Comparative of fit index)*, dan *RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)* baik untuk model individual maupun model lengkap. Hasil pengukuran terhadap dimensi-dimensi atau indikator variabel yang dapat membentuk suatu konstruk atau variabel laten (*latent variable*) dengan *confirmatory factor analysis* secara berturut-turut dijelaskan sebagai berikut:



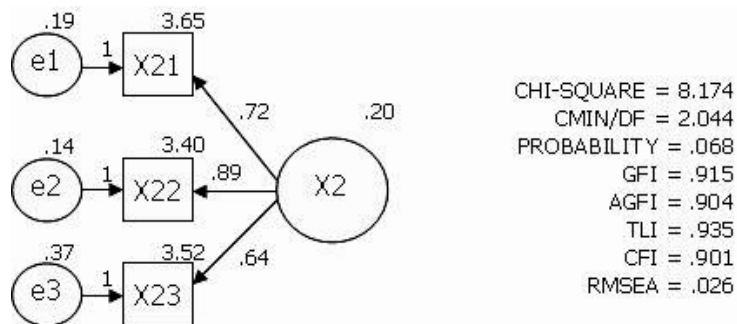
Gambar 3 Confirmatory Faktor Analisis Variabel Profesionalisme (X3)

a) Kepuasan Kerja



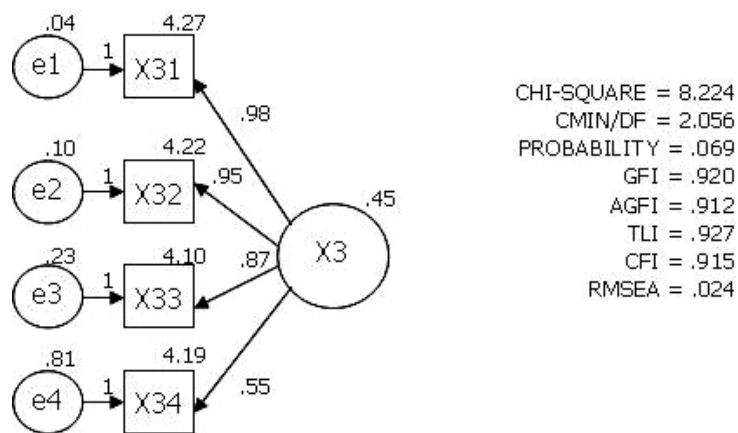
Gambar 1. Confirmatory Faktor Analisis Variabel Kepuasan kerja (X1)

b) Komitmen organisasi (X2)



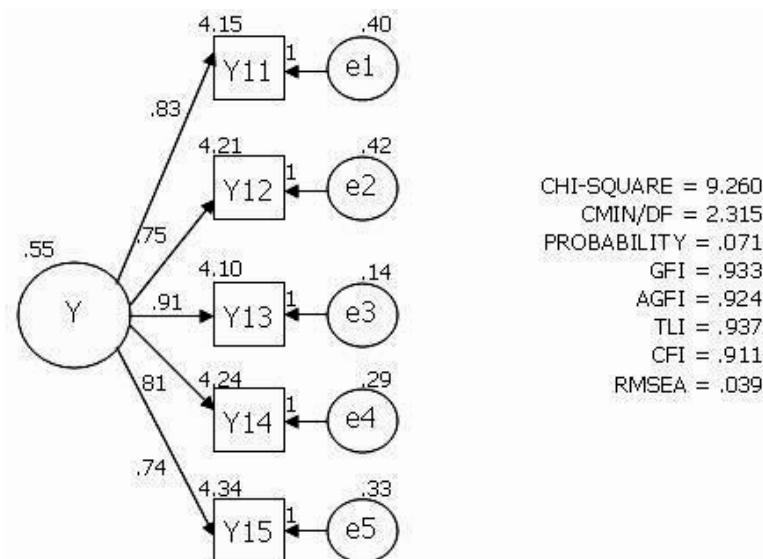
Gambar 2 Confirmatory Faktor Analisis Variabel Komitmen Organisasi (X2)

c) Profesionalisme (X₃)



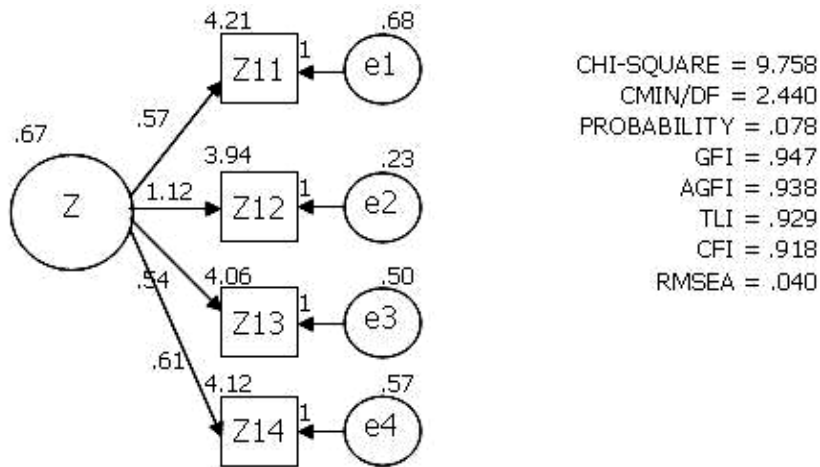
Gambar 3 Confirmatory Faktor Analisis Variabel Profesionalisme (X₃)

d) Perilaku



Gambar 4. Confirmatory Faktor Analisis Variabel Perilaku (Y)

e) Kinerja dosen (Z)



Gambar 5. Confirmatory Faktor Analisis Variabel Kinerja Dosen (Z)

a) Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Perilaku dan Kinerja Dosen

Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model, maka variabel pengujian model pertama ini dikelompokkan menjadi variabel eksogen (*exogenous variabel*) dan variabel endogen (*endogenous variable*). Variabel eksogen adalah variabel yang nilainya ditentukan di luar model. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang nilainya ditentukan melalui persamaan atau dari model hubungan yang dibentuk. Termasuk dalam kelompok variabel eksogen adalah pengukuran kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan profesionalisme sedangkan yang tergolong variabel endogen adalah perilaku dan kinerja dosen.

Hasil uji model dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data

Tabel 2
 Evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices Overall Model*

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
χ^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	9.776	Baik
Probability	≥ 0.05	0.064	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	2.114	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.052	Baik
GFI	≥ 0.90	0.901	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.895	Kurang Baik
TLI	≥ 0.95	0.903	Kurang Baik
CFI	≥ 0.95	0.951	Baik

Sumber : Hair (2006), Arbuckle (1997)

Dari evaluasi model menunjukkan dari delapan kriteria *goodness of fit indices* terlihat nilai chi-squarednya masih besar, sedangkan nilai untuk probabilitas, RMSEA, GFI dan CFI telah sesuai dengan nilai *cut off* yang ditentukan, sedangkan CMIN/DF, AGFI, TLI dan CFI tidak sesuai dengan nilai *cut off* yang ditentukan, sehingga dilakukan modifikasi model dengan melakukan korelasi antar error indikator sesuai dengan petunjuk dari *modification indices*. Hasil analisis setelah model akhir yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices Overall Model*

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
χ^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	7.276	Baik
Probability	≥ 0.05	0.064	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.819	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.047	Baik
GFI	≥ 0.90	0.924	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.922	Baik
TLI	≥ 0.95	0.972	Baik
CFI	≥ 0.95	0.965	Baik

Sumber : Hair (2006), Arbuckle (1997)

Dari evaluasi model menunjukkan delapan kriteria *goodness of fit indices* telah memenuhi kriteria *cut off value*, sehingga model dapat dikatakan telah sesuai dengan kriteria *goodness of fit indices* untuk di analisis.

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Tabel 24 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Selain itu juga menjelaskan pengaruh langsung (*direct effect*) artinya terdapat pengaruh yang positif secara langsung antara variabel, pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) artinya terdapat pengaruh yang positif secara tidak langsung antara variabel, dan pengaruh total (*total effect*) yaitu akumulasi dari pengaruh langsung dan tidak langsung.

Dari keseluruhan model enam jalur signifikan, satu jalur tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 24 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku dengan $P = 0.376 > 0.05$ dengan nilai pengaruh langsung sebesar -0.254 yang berarti kepuasan kerja yang rendah menunjukkan perilaku dosen dalam organisasi masih kurang bagus.
2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap perilaku dengan $P = 0.023 < 0.05$ dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0.478 yang berarti dengan komitmen organisasi yang tinggi, setiap dosen mampu menunjukkan perilaku yang baik dalam mengajar.

3. Profesionalisme mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap perilaku dengan $P = 0.015 > 0.05$ dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0.684 yang berarti bahwa makin bagus profesionalisme dosen, menunjukkan perilaku yang baik bagi dosen dalam mengajar.
4. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen dengan $P = 0.199 > 0.05$ dengan nilai pengaruh langsung sebesar -0.329 yang berarti dengan kepuasan kerja yang rendah menyebabkan kinerja dosen menjadi menurun.
5. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan $P = 0.020 < 0.05$ dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0.391 yang berarti dengan komitmen organisasi yang tinggi, setiap dosen akan meningkatkan kinerjanya dalam mengajar.
6. Profesionalisme mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan $P = 0.005 < 0.05$ dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0.697 yang berarti profesionalisme dosen dalam mengajar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.
7. Perilaku mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.801 yang menunjukkan bahwa semakin baik perilaku yang diterapkan dosen dalam mengajar, semakin memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen.

Secara tidak langsung kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen melalui perilaku dengan $P < 0.05$, yang berarti kinerja dosen ditentukan oleh terpenuhinya kepuasan kerja, komitmen kerja, dan profesionalisme dalam mengajar serta menunjukkan perilaku yang menjadi suri teladan bagi mahasiswa.

Tabel 24 dapat diketahui terdapat jalur yang berpengaruh signifikan dan tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis:

- H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi dari dosen.
 H₃ : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi dari dosen.
 H₅ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
 H₆ : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
 H₇ : Perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Terdukung data empiris dan diterima.

Sedangkan untuk hipotesis :

- H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku organisasi dari dosen.
 H₄ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen.

Tidak terdukung data empiris dan ditolak.

Temuan penelitian ini menemukan bahwa:

1. Diantara variabel bebas yang diamati, ditemukan bahwa profesionalisme dominan berpengaruh langsung terhadap perilaku organisasi dan kinerja dosen. Artinya bahwa dosen Poltekkes Sulawesi di Sulawesi dalam menjalankan aktivitas proses belajar mengajar harus memiliki profesionalisme sebagai akses diri dalam

menjalankan profesi dosen sesuai kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesi yang dimiliki terhadap peningkatan kinerja dosen berdasarkan Tridharma Perguruan Tinggi.

2. Diantara variabel bebas yang diamati, ditemukan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku organisasi dan kinerja dosen. Artinya, dosen masih merasa kurang puas dengan hasil kerja yang dicapai oleh profesi dosen dalam kegiatan proses belajar mengajar, karena tidak semua dosen mampu mengembangkan profesinya untuk memiliki tanggungjawab kerja, upaya kemajuan organisasi, upaya pencapaian tujuan organisasi, pengakuan diri untuk berprestasi dan tantangan dari pekerjaan sebagai dosen itu sendiri terhadap peningkatan kinerja dosen berdasarkan Tridharma Perguruan Tinggi.

Ditemukan bahwa variabel antara perilaku organisasi memberikan pengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja dosen. Artinya dosen dituntut memiliki perilaku organisasi yang baik dengan menunjukkan sikap kesediaan untuk menolong, membantu kemajuan organisasi, bekerja sesuai harapan, bekerjasama meringankan masalah dan sportivitas, memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen baik dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku organisasi dari dosen. Sebagian dosen belum sepenuhnya mampu mengembangkan profesi dosen sesuai tanggungjawab kerja, memajukan organisasi, mewujudkan pencapaian tujuan, menunjukkan pengakuan diri untuk berprestasi dan pekerjaan itu sendiri yang sering dilalaikan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi dari dosen. Setiap dosen dituntut memiliki komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan mendukung penerapan perilaku organisasi yang sesuai dengan *organization citizenship behavioral*.
3. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi dari dosen. Setiap dosen harus profesional dalam mengajar sesuai kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional, menentukan penerapan perilaku organisasi yang sesuai dengan *organization citizenship behavioral*.
4. Tanggungjawab, kemajuan kerja, pencapaian tujuan, pengakuan diri dan pekerjaan itu sendiri merupakan unsur kepuasan kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen baik dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.
5. Komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan merupakan unsur komitmen organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen baik dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.
6. Kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional merupakan unsur profesionalisme yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen baik dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.
7. Perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen. Dosen yang menerapkan perilaku yang sesuai OCB mewujudkan peningkatan

kinerja yang menghasilkan aktualisasi pengembangan potensi dosen yang sesuai Tridharma Perguruan Tinggi.

SARAN

1. Memberikan kesadaran pentingnya menjalankan tanggungjawab kerja, kemajuan kerja, pencapaian tujuan, pengakuan dan pekerjaan itu sendiri agar setiap dosen merasakan kepuasan dalam menjalankan aktivitas mengajar yang sesuai dengan penerapan perilaku organisasi.
2. Mempertahankan komitmen organisasi baik afektif, normatif dan berkelanjutan melalui perilaku organisasi yang ditunjukkan dalam kegiatan mengajar.
3. Meningkatkan profesionalisme sesuai tingkat kompetensi yang dimiliki dalam mengarahkan penerapan perilaku organisasi pada setiap aktivitas mengajar.
4. Mewujudkan rasa puas dalam bekerja agar menghasilkan aktualisasi pengembangan potensi dosen baik dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.
5. Meningkatkan komitmen organisasi untuk terus mengembangkan potensi dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.
6. Meningkatkan profesionalisme dalam mengajar sebagai bentuk aktualisasi potensi dosen untuk mengembangkan bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.
7. Menerapkan perilaku organisasi yang sesuai OCB sebagai aktualisasi yang mengarahkan karakteristik dosen untuk mengembangkan potensi yang dimiliki sesuai Tridharma Perguruan Tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, S., & Meyer, G., (2009). *Organization Commitment in Management Perspective*. Published by Prentice Hall, New York. .
- Arikunto, S., (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Sembilan Penerbit Cipta, Jakarta.
- Ghozali, AR, (2005). *Teknik Analisis Structural Equation Modeling*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Gujarati, (1997). *AMOS Statistic Analysis Method*. Harper and Row, New York.
- Hair, R, (2008). *Using of AMOS as Quantitative Problem Solve*. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Jonathan, J, (2006). *Development of Human Resource Management*. Published by Prentice Hall, New York.
- Maholtra, J.F., (2009). *Application of Alpha Cronbach in Research*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Meyer, B, 2003. *Organization and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Muller, A, (2001). *Human Resource Management*. West Publishing Company, New York.
- Organ, D.W. (1988). The Motivation Basis of Organizational Citizenship Behavior. In B.M. Staw and L.L. Cummings (Eds.) *Research in organizational behavior*, Vol. 12 (PP.43-72), JAI Press Greenwich, In

Sugiyono, (1992). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta