

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN (STUDI
PADA YAYASAN PENDIDIKAN PERSADA BUNDA PEKANBARU)**

AGUSTIN BASRIANI¹⁾

“ Koordinator Yayasan Pendidikan Persada Bunda ”

Abstract: *The Effect of Competence and Organization Commitment on Job Satisfaction and Lecturer Performance (Study on Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru).*

One of educational goals is to create qualified human in the future, therefore the role of institution of higher education is needed very much. To produce qualified graduates, of course the colleges should have to be qualified ones. The quality of education is affected by several factors such as: students, infrastructure facilities supporting the learning process, and lecturers. This study aims to determine the effect of Competence and Organization Commitment on Job Satisfaction and Lecturer Performance (Case Study on Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru). The sampling technique used in this research is saturated sampling technique, while the sample is all permanent lecturers of Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru. There are 61 permanent lecturers there. For technique of Data Collection, the researcher applied questionnaire, interview, and documentation. While in techniques of Data Analysis the researcher used multiple linear regression analysis and simple linear regression which were continued to be analyzed by using SPSS version 21.0. The results of this research showed both partially and jointly of Competence and Organization Commitment were affected each other on lecturer job satisfaction. Meanwhile the variable of job satisfaction partially affected the lecturer performance.

Keywords: *Competence, Organization Commitment, Job Satisfaction, Performance.*

PENDAHULUAN

Peran institusi perguruan tinggi dalam menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi sangat dibutuhkan. Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas baik, maka tidak terlepas dari kualitas pendidikan di perguruan tinggi itu sendiri. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: mahasiswa, fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar dan tak kalah pentingnya adalah faktor dosen sebagai tenaga pendidik. Ketiga faktor tersebut saling mempengaruhi satu dengan lainnya dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Sebagai salah satu organ dalam struktur Perguruan Tinggi, Dosen merupakan komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan yang

dilaksanakan. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Berdasarkan tri dharma perguruan tinggi, disamping sebagai pengajar, dosen juga berfungsi sebagai peneliti dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen dituntut untuk memiliki kemampuan berfikir logis, kritis, menguasai prinsip penelitian serta mampu melaksanakan dan mengkomunikasikan hasil penelitian.

Dari data dosen yang melakukan penelitian pada Perguruan Tinggi di Yayasan Pendidikan Persada Bunda masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa setiap tahunnya tidak sampai 50% dari total dosen tetap yang melaksanakan penelitian, bahkan adanya kecenderungan jumlah penelitian yang dilakukan dosen setiap tahun menurun dibandingkan

dengan jumlah dosennya. Hal yang sama dapat dilihat bahwa persentase pengabdian kepada masyarakat yang ditunjukkan dimana pada tahun 2011 sampai tahun 2014 dosen tetap STIE, STISIP, STIBA, dan STIH juga cenderung tidak ada perkembangan.

Kinerja dosen merupakan aspek yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus karena kinerja dosen sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan mutu peserta didik dan mutu lulusan.

Kepuasan Kerja juga mempengaruhi Kinerja Dosen. Membahas tentang kompetensi dan komitmen organisasi akan ada kaitan dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan kinerja dosen yang ada di lingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda, berkenaan dengan yang mempengaruhi masalah kepuasan kerja dosen adalah diantaranya terdapat keluhan dosen tentang (1) kurang maksimalnya hubungan dosen sesama dosen, dibuktikan dengan bahwasanya ditemukan antara dosen ada yang tidak saling mengenal, ini dikarenakan kurangnya waktu pertemuan dosen tetap, dan juga ditemukan bahwa dosen tidak mengenal pimpinannya, (2) tunjangan yang diberikan belum maksimal diterima oleh dosen tetap, seperti tidak adanya gaji pokok sebagai dosen tetap, pemberian tunjangan hari raya (THR) yang belum merata bagi dosen tetap, dan tidak meratanya pemberian beasiswa untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi, serta belum memfasilitasi bagi dosen-dosen tetap untuk mengurus keangkatan (3) dosen berharap agar pihak manajemen kampus melaksanakan pemilihan dosen terbaik, dengan tujuan dapat memberikan semangat kerja bagi dosen-dosen tetap dalam menjalankan kewajiban. Dengan kondisi yang tergambar seperti yang

dijelaskan diatas menyebabkan ketidakpuasan dosen timbul dan berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Banyak faktor yang mempengaruhi dosen mampu memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi tempatnya bekerja, diantaranya adalah faktor kompetensi dan komitmen organisasi. Terdapat beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian. seperti : Penelitian Sari (2013) mendapatkan hasil kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Mojokerto, sementara penelitian Maskuri (2006) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan STMIK AMIKOM Yogyakarta

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Penelitian Etta,M,E (2009) menghasilkan komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen. Dan hasil penelitian Yahya,H (2010) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dosen.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan pengaruh dari:

1. Kompetensi terhadap Kepuasan kerja Dosen pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda.
2. Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja Dosen pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda
3. Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda
4. Kepuasan kerja terhadap Kinerja Dosen pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Sedarmayanti (2009:50) dalam Sutrisno (2009:165), *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil. Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja menurut Tulus (1995:125) Indrastuti,S.,Tanjung,A.R., (2012:112) merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Suprihanto, (2012:62), menyatakan kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Henderson (Wirawan, 2012 :54) dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Dimensi dapat dikelompokkan menjadi (1) Hasil kerja (2) Perilaku kerja (3) Sifat pribadi. Dan terdapat beberapa dimensi kinerja yang meliputi (1) kualitas kerja, (2) kecepatan/ketepatan kerja (3) inisiatif dalam bekerja (4) kemampuan dalam bekerja dan (5) kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut Hamzah (2011:93) merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan tenaga pengajar terkait dengan tugas apa yang

diembannya dan merupakan tanggung jawabnya

Menurut Rivai (2005:55) manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah bagi orang yang dinilai/karyawan, penilai/*supervisor*/manajer, perusahaan/organisasi.

Dengan melakukan penilaian kinerja merupakan suatu usaha dalam menilai tentang kinerja seorang dosen, sehingga suatu perguruan tinggi dapat mengambil keputusan terhadap seorang dosen apakah mampu menjadi seorang tenaga pengajar yang berkualitas, yang mempunyai pengetahuan akademik yang maksimal atau sebaliknya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dimana harus dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis, dan bukan bersifat permanen karena dapat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian kepuasan kerja berikut dikemukakan beberapa definisi kepuasan kerja menurut beberapa ahli, diantaranya, menurut Gibson (2005:105) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tentang perilaku para pekerja tentang pekerjaan mereka. Dan menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Mangkunegara (2005:115) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan

dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Dari beberapa definisi para ahli yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan secara umum bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan, dan merupakan keadaan emosional dari setiap individu terhadap pekerjaannya. Perasaan senang itu akan muncul apabila pihak kampus memenuhi harapan, keinginan dan kebutuhan para dosen selama mereka mengabdikan pada perguruan tinggi tersebut.

Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2007:104)

Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian, dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan (Surya Dharma, 2010:102).

Dalziel, dan Hill (2003) mengemukakan kompetensi adalah suatu

karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja Unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik (dalam Sutrisno, 2010:202-203).

Dimensi Kompetensi sesuai dengan Undang-Undang No 14 tahun 2005 pasal 10 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Komitmen Organisasi

Seseorang yang menunjukkan keterlibatan yang tinggi sebagai karyawan dalam suatu organisasi dapat dikatakan pekerja yang memiliki komitmen. Upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

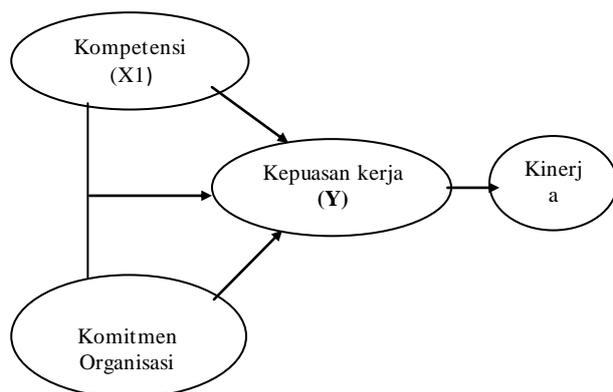
Menurut Mowday, R. Wayne(2010) komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sedangkan menurut Becker (1960) dalam jurnal Irawan (2006) menyatakan komitmen organisasi cenderung untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain.

Selanjutnya Allen dan Meyer (1990) (Darmawan,D (2013:168) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah

konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu: *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. Dimana *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi, *normative commitment* adalah merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan.

2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru.
3. Kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru.

Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran



Sumber : Mc.Ashan (1981) dalam buku Sutrisno (2010:203), Mowday, R.W(2010), Rivai (2009:856), Hamzah (2011:93)

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang diajukan, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif menggunakan analisis statistik, yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkapkan suatu masalah, keadaan, peristiwa sebagaimana adanya, serta mengungkapkan fakta secara lebih mendalam mengenai pengaruh kompetensi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen. Pada akhirnya hasil penelitian ini akan menggambarkan beberapa nilai masing-masing variabel serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP), Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA), dan Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (STIH), Persada Bunda Pekanbaru berjumlah 61 orang.

Teknik Pengumpulan Data dengan menggunakan wawancara, kusioner, dan dokumentasi. Sedangkan Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan dan responden diminta mengisi daftar

pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

Teknik Analisa Data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan model estimasi dengan *two stage least square* dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial yaitu melalui Analisis Regresi Berganda dan Analisis Regresi Sederhana yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 21.0.

Penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda untuk menghitung variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja. dan Regresi Linear Sederhana untuk menghitung secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Persamaan estimasi regresi linier berganda adalah (Sunnyoto, 2009:9):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dan Persamaan estimasi regresi linier sederhana

$$Z = a + bY + e$$

Dimana:

- Z = Kinerja
- a = konstanta
- b₁ = Koefisien regresi variabel kompetensi
- b₂ = Koefisien regresi variabel komitmen organisasi
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Komitmen organisasi
- e = Nilai Residu/kesalahan acak
- Y = Kepuasan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Regresi Tahap Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja dosen pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS ver 21 menunjukkan informasi sebagai berikut :

Tabel 1. Model Persamaan Regresi Berganda dan Tabel Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.897	.338		2.658	.010
1 Kompetensi	.332	.102	.390	3.243	.002
Komitmen	.299	.094	.381	3.174	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data Olahan, 2015

Berdasarkan Tabel 1 dapat dihasilkan sebuah persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,897 + 0,332X_1 + 0,299X_2 + \epsilon_1$$

Tabel 1. kolom B pada constant (a) adalah 0,897 sedangkan kompetensi (b₁) adalah 0,332, komitmen organisasi (b₂) adalah 0,299 sehingga dari hasil perhitungan dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,897 artinya jika Kompetensi dan Komitmen Organisasi nilainya adalah 0 maka kepuasan kerja nilainya adalah 0,897.
- b. Nilai koefesien regresi 0,332 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi sebesar 0,332 terhadap kepuasan kerja dosen. Kenaikan ini bernilai positif, yang bermakna kompetensi dosen di lingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda menyebabkan adanya kepuasan kerja dosen. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan

apabila kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,332 satuan

c. Nilai koefisien regresi 0,299 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi sebesar 0,299 terhadap kepuasan dosen. Kenaikan ini bernilai positif, yang bermakna komitmen organisasi dosen dilingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan apabila komitmen organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,299 satuan

Untuk membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai t_{hitung} kompetensi $3,243 > t_{tabel}$ 2,000 dengan nilai sig 0,002 < 0,050 hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Berarti dengan hasil ini membuktikan kebenaran hipotesis pertama pada penelitian, atau dapat dinyatakan Hipotesis pertama diterima.

Untuk membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai t_{hitung} komitmen organisasi $3,174 > t_{tabel}$ 2,000 dengan nilai $0,002 < 0,050$ hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen.

Dari hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh dosen, maka semakin besar peluang untuk merasakan kepuasan kerja sebaliknya jika pegawai tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kepuasan kerja tidak akan mudah di dapat. Berarti dengan hasil ini membuktikan kebenaran

hipotesis kedua pada penelitian atau Hipotesis kedua diterima.

Table 2 Tabel Uji F Regresi Berganda

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.580	2	1.790	26.806	.000 ^a
Residual	3.873	58	.067		
Total	7.452	60			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

Sumber : Data Olahan, 2015

Hasil uji F pada Tabel 2 dapat dilihat dari kolom F yaitu sebesar 26,806 > F_{tabel} 3,150 dengan sig 0,000. Hasil ini menunjukkan secara simultan kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen dilingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda. Jika kedua variabel tersebut mengalami peningkatan secara bersamaan, maka tingkat kepuasan juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada kedua variabel tersebut secara bersamaan maka kepuasan kerja dosen akan mengalami penurunan. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian yaitu kompetensi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dosen terbukti kebenarannya. Dapat dinyatakan dalam penelitian ini Hipotesis ketiga diterima.

Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Berganda

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat

menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. R^2 adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X_1 dan X_2 secara bersama-sama dibanding dengan variasi total Y. Jika selain X_1 dan X_2 semua variabel di luar model yang diwadahi dalam ϵ dimasukkan ke dalam model, maka nilai R^2 akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel X yang dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui tingkat pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai R^2 yaitu 0,462. Nilai ini menunjukkan bahwa 46,2% kepuasan kerja dilingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda menerima kontribusi dari kompetensi dan komitmen organisasi dan sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 3. Tabel Koefisien Determinasi Kompetensi, Komitmen Oreganisasi terhadap Kepuasan

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.480	.462	.258401	1.856

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data Olahan, 2015

Pengujian Regresi Tahap Kedua

Pengujian dalam tahap ini dengan regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis keempat penelitian. Hasil

pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut:

Tabel 4. Model Persamaan Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.943	.428		4.537	.000
	Kepuasan	.535	.127	.480	4.207	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 dapat dihasilkan sebuah persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Z = 1,943 + 0,535Y + \epsilon_2$$

dimana persamaan ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan pada kepuasan kerja dosen sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja dosen sebesar 0,535 satuan. Berdasarkan Tabel 4 dari nilai t_{hitung} kepuasan kerja $4,207 > t_{tabel}$ 2,000 dengan nilai sig 0,000. Hal ini berarti kinerja dosen dilingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Sederhana

Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel kinerja dapat diterangkan oleh variabel kepuasan kerja. R^2 adalah perbandingan antara variasi Z yang dijelaskan oleh Y dibanding dengan variasi total variabel Z. Pengukuran ini dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi kepuasan kerja dan kinerja dapat dijelaskan dalam model regresi yang dibuat.

Tabel 5. Tabel Koefisien Determinasi Keuasan Kerja terhadap Kinerja

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.480 ^a	.231	.218	.347194	1.814

a. Predictors: (Constant), Keuasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan angka Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,231 dapat dinyatakan adanya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di lingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda sebesar 23,1%. Dengan demikian sebesar tersisa 76,9% kinerja dosen di lingkungan Persada Bunda dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepuasan kerja dosen yang dipengaruhi oleh kompetensi dan komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil ini membuktikan Hipotesis keempat diterima

Pembahasan

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja dosen. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai dari nilai t_{hitung} kompetensi $3,23 > t_{tabel}$ 2,000 dengan nilai sig $0,002 < 0,005$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen.

Nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pernyataan terhadap kemampuan berinteraksi dengan mahasiswa untuk membangkitkan minat mahasiswa pada mata kuliah yang

diampu dan pernyataan tentang kemampuan bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya Indonesia. Umumnya jawaban responden berada pada kelompok jawaban “Sangat Baik”. Artinya secara umum dosen di Persada Bunda telah berusaha dengan sebaik mungkin untuk mewujudkan kemampuan berinteraksi dengan mahasiswa guna membangkitkan minat mahasiswa pada mata kuliah yang diampu oleh dosen. Selain itu dosen juga telah berupaya menerapkan kemampuannya untuk bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya Indonesia.

Jawaban dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan tentang kesesuaian materi ajar sesuai SAP dan Silabus, kemampuan menjelaskan dan memberikan contoh sesuai dengan materi yang diajar, dan kemampuan bertanggung jawab atas semua tugas yang dipercayakan dan melaksanakan secara baik. Artinya dosen di lingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda belum mampu memaksimalkan kesesuaian materi ajar dikelas dengan SAP dan Silabus. Selain itu kemampuan menjelaskan dan memberikan contoh sesuai dengan materi yang diajar memiliki nilai rata-rata yang rendah karena umumnya mahasiswa adalah kelompok *student workers* bukan *fresh graduate* sehingga dalam kegiatan belajar mengajar dikelas umumnya mahasiswa akan mendiskusikan hal-hal yang mereka jumpai di dunia kerjanya, sedangkan dunia kerja mahasiswa tersebut adalah heterogen. Pernyataan kemampuan bertanggung jawab atas semua tugas yang dipercayakan dan melaksanakan secara baik juga memiliki nilai rata-rata terendah karena umumnya dosen Persada Bunda juga merupakan praktisi atau memiliki pekerjaan sampingan lainnya, mengingat jumlah

terbanyak dari dosen berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki, sehingga akan mengalami kesulitan dalam menerapkan tanggung jawabnya secara penuh.

Beberapa penelitian terdahulu juga mengungkapkan adanya hubungan kompetensi dengan kepuasan kerja. Narimawati (2006:18) mengungkapkan bahwa Kompetensi, yang terdiri dari Kompetensi Intelektual, Emosional, dan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dosen Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten. Maskuri (2006), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kepuasan kerja karyawan STMIK AMIKOM Yogyakarta. Sedangkan penelitian Sari (2013) menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua telah membuktikan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dosen. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} komitmen organisasi $3,174 > t_{tabel}$ $2,000$ dengan nilai sig $0,002 < 0,005$ hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen.

Berdasarkan distribusi frekwensi dapat dilihat jawaban responden dengan nilai rata-rata tertinggi adalah bahwa kampus memberikan apresiasi kepada dosen dalam memberikan tenaga dan pemikiran. Hal ini menunjukkan pada umumnya pihak kampus mendukung setiap apa yang dilakukan oleh dosen dan menerima ide atau saran kepada pihak kampus demi kelancaran proses

pembelajaran di lingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda.

Jawaban rata-rata pernyataan terendah adalah pernyataan selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan kampus. Keadaan ini terjadi karena dalam pelaksanaan kegiatan, umumnya bersifat kemahasiswaan sehingga pihak kampus tidak terlalu menginformasikan kepada dosen. Berdasarkan pengamatan dari absensi kegiatan khusus dosen, seperti rapat dan pertemuan awal tahunan ataupun, kegiatan akreditasi, rapat kegiatan wisuda, diketahui hanya beberapa dosen yang bersedia terlibat.

Hasil penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah Al-Hussami (2008) mendapatkan hasil hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat yang lebih puas dengan pekerjaannya juga lebih berkomitmen dengan pelayanan kesehatan. Tella *et al.* (2007) menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, pembayaran, dan atasannya, dan kepuasan kerja keseluruhan, mereka lebih berkomitmen pada organisasi.

Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis statistik data menunjukkan pengujian Hipotesis ketiga membuktikan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru. Hasil uji F pada Tabel 2 dapat dilihat F_{hitung} yaitu sebesar $26,806 > F_{tabel}$ $3,150$ dengan sig $0,000$. Hasil ini menunjukkan secara simultan kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja dosen dilingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda.

Berdasarkan distribusi frekwensi, jawaban dengan nilai rata-rata skor tertinggi adalah untuk pertanyaan kampus telah mengadakan pemilihan dosen terbaik. Pernyataan ini sangat mendukung untuk kepuasan dosen dalam bekerja. Umumnya dosen sangat berharap untuk dapat menjadi dosen teladan, karena selain menerima *reward*, dosen pemenang juga akan merasakan mendapat pencitraan yang bagus, terutama diantara rekan sesama dosen..

Sedangkan pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata skor terendah adalah dosen tetap telah menerima gaji pokok sebesar yang diharapkan setiap bulan. Kondisi ini dapat dimaklumi karena setiap dosen menginginkan penghasilan yang sesuai standar sebagai dosen tetap untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasil penelitian Fatimah,dkk (2013) mendukung penelitian ini dimana Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD Labuang Haji, dan penelitian Supiyanto (2015) juga mendukung bahwa Kompetensi dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil analisis data secara statistik dengan program komputer terhadap hipotesis keempat menunjukkan angka Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,231. dapat dinyatakan terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dilingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda sebesar 23,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil ini membuktikan hipotesis ke empat dapat dikatakan Hipotesisnya diterima.

Berdasarkan distribusi frekwensi kinerja dengan rata-rata nilai jawaban yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan dalam proses pembelajaran menggunakan metode sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. Kondisi ini merupakan cerminan dari emosional dan intelektual dosen yang didukung oleh ilmu yang dimiliki karena pada umumnya dosen berpendidikan S2 lebih banyak dibandingkan dengan dosen yang berpendidikan S1.

Nilai rata-rata terendah dalam distribusi frekwensi adalah pernyataan melakukan penelitian serta menerbitkan setiap hasil penelitian tersebut ke dalam jurnal. Kondisi ini bisa diterima karena tidak semua dosen memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian dan tidak semua dosen juga mempunyai akses untuk dapat menerbitkan hasil penelitiannya ke dalam jurnal. Selain itu juga diketahui dalam beberapa kali pertemuan tentang kegiatan penelitian bahwa umumnya dosen kurang semangat melakukan penelitian sebagai pemenuhan kewajiban dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Hasibuan (2007) berpendapat menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dimana harus dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis, dan bukan bersifat permanen karena dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Penelitian Fadli,dkk juga

mendukung penelitian ini, bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang.

Penelitian Supiyanto(2015) tidak mendukung penelitian ini dimana hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kepuasan kerja dosen. Pengukuran terhadap kompetensi terlihat bahwa rata-rata nilai kompetensi sebesar 3,396 atau dapat dikatakan kompetensi dosen berindikasi kurang tinggi, tetapi terdapat jawaban responden yang berfluktuasi, jawaban tertinggi pada Indikator jawaban terhadap kemampuan berinteraksi dengan mahasiswa untuk membangkitkan minat mahasiswa pada mata kuliah yang diampu, dosen mampu bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, budaya Indonesia. Sedangkan indikator kesesuaian materi ajar sesuai SAP dan Silabus, kemampuan menjelaskan dan memberikan contoh sesuai dengan materi yang diajar, dan kemampuan bertanggung jawab atas semua tugas yang dipercayakan dan melaksanakan secara baik, memberikan nilai rata-rata terendah.
2. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dosen. Nilai rata-rata komitmen secara keseluruhan sebesar 3,875 berarti berada pada rentang Tinggi. Indikator penilaian dengan nilai rata-rata tertinggi adalah untuk

pertanyaan kampus memberikan apresiasi kepada dosen dalam memberikan tenaga dan pemikiran. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah ikut berpartisipasi pada setiap kegiatan kampus.

3. Hasil penelitian tentang kompetensi dan komitmen organisasi menunjukkan terdapatnya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja dosen. Jika kedua variabel tersebut mengalami peningkatan secara simultan, maka kepuasan kerja dosen juga akan mengalami peningkatan dan sebaliknya jika kedua variabel tersebut mengalami penurunan maka kepuasan kerja dosen juga akan menurun.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan rekap jawaban nilai rata-rata kepuasan dosen sebesar 3,35 atau berada dalam rentang kurang puas. Jawaban dari responden menunjukkan tidak puas dalam bekerja, di sebabkan gaji pokok yang mereka terima di rasa masih belum sesuai dengan yang di harapkan.

SARAN

Beberapa hal yang dapat dijadikan saran berdasarkan pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Pihak Yayasan Pendidikan Persada Bunda sebaiknya rutin melaksanakan atau mengirim dosen-dosen tetap untuk mengikuti seminar, *workshop*, atau pelatihan untuk menambah wawasan guna meningkatkan kompetensi sebagai seorang dosen.
2. Pihak kampus harus lebih mengakomodir keberadaan dosen

sebagai salah satu unsur civitas akademika. Keberadaan dosen pada setiap kegiatan kampus harus lebih ditingkatkan, bahkan perlu diadakan kegiatan-kegiatan kampus yang berasal dari ide dosen. Dan dengan melakukan pertemuan rutinitas yang menjadikan sarana untuk saling berintegrasi agar memunculkan ide-ide baru dari dosen untuk perkembangan lebih lanjut perguruan tinggi yang berada di lingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda.

3. Kepuasan kerja dosen tetap harus lebih diperhatikan, sehingga kinerja dosen dapat lebih ditingkatkan. Pihak manajemen kampus harus lebih memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan pendapatan dosen, terutama besaran gaji pokok dosen tetap perbulannya agar dapat ditinjau ulang oleh pihak kampus guna meningkatkan semangat para dosen melalui pembinaan dan pengarahan dari pimpinan serta menyediakan sistem penilaian dan penghargaan kepada para dosen yang berkinerja baik.
4. Sebaiknya pihak Persada Bunda mendukung kepada setiap Perguruan Tinggi yang ada di lingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda (STIE, STISIP, STIBA, STIH) agar mengoptimalkan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat melalui Lembaga Penelitian Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) bagi masing-masing perguruan tinggi serta menunjuk Ketua LPPM untuk mengkoordinir kegiatan dosen di LPPM tersebut.
5. Untuk meningkatkan kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi dosen sebaiknya pihak manajemen Persada Bunda membuat perencanaan Anggaran untuk biaya Penelitian,

Pengabdian Kepada Masyarakat dan penerbitan jurnal yang diberikan kepada para dosen.

6. Diperlukan penelitian lebih lanjut yang menguji faktor lainnya selain kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen di lingkungan Yayasan Pendidikan Persada Bunda karena dilihat dari hasil Koefisien Determinasi (R^2) Kompetensi dan Komitmen Organisasi kontribusinya kurang dari 50%.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan,D,2013, *Prinsip - prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta , Surabaya
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- _____,*Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Fadli,dkk, 2012, *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang*, Jurnal Manajemen, Vol.09.No: 2, Januari 2012.
- Fatimah,dkk, 2013, *Hubungan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Labuang Haji*, Jurnal, Universitas Hasanuddin, Sulawesi Selatan.
- Hamza,Y.2010, *Pengaruh Komitmen organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja & Implasi-nya terhadap Kinerja Individu-al: studi empiris pada akuntansi pendidikan perguruan tinggi Islam*, Publisher, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah,

- Jakarta.
- Hasibuan 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Indrastuti, S., Tanjung, A.R., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, UR Press, Pekanbaru
- Mangkunegara,A.P., (2012), *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama,Bandung.
- _____, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Narimawati,Umi. (2006). *Pengaruh Model Intelektual dan Kepuasan Terhadap Kinerja. Makalah Nasional Ekono-Isentif*. Kopertis Wilayah IV Bandung
- Rivai, Vetrizal, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, dan Jauvani, Ella, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Penerbit : Rajawali Pers.
- Sari,F.,M, (2013), *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* , Vol. 9 No: 137-153, April 2013, Untag, Surabaya
- Sedarmayanti, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Refika Aditama, Bandung
- Supiyanto,Y, 2015, *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi*, Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015, Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.
- Surya, M (2003), *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Pustaka Bani Quraisi, Bandung.
- Sutrisno, E., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Tella,A. (2007). *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*. Dalam Department of Library Archival and Information Studies Faculty of Educatio ISSN 1522-0222, 16 halaman.
- Wibowo,(2007), *Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada:Jakarta
- _____,(2011), *Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada:Jakarta
- Wirawan, (2012), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat : Jakarta