

Pengaruh Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Komitmen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Provinsi Aceh

Indra Utama, Yusaini, Darmawati

Universitas Gunung Loser, Kutacane
Institut Agama Islam Negeri, Langsa
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

Korespondensi: yusaini@iainlangsa.ac.id

ABSTRACT

This article is concerned about the presence or absence of the influence of job satisfaction of lecturers on the commitment of the State Islamic Religious College (PTKIN) in Aceh Province. The research objective is to find out how much the contribution of job satisfaction lecturers influence PTKIN's Commitment in Aceh Province. To obtain research data, a questionnaire instrument was used, namely the lecturer job satisfaction survey questionnaire and the PTKIN commitment survey questionnaire. This questionnaire is distributed to lecturers who have been assigned as a sample of the predetermined population. The research data was collected at five PTKIN consisting of IAIN Langsa, IAIN Lhokseumawe, IAIN Takengon, STAIN Meulaboh and UIN Ar-raniry Banda Aceh. The data collected was analyzed using a linear regression statistical test, and based on the results of the hypothesis test it was found that there was an influence of job satisfaction of lecturers on the commitment of PTKIN Aceh Province. The value of the contribution of job satisfaction of lecturers to the commitment of 0.131 and the value of sig = 0.036. Based on the results of hypothesis testing, it gives a belief that lecturer job satisfaction has an influence on PTKIN's commitment in Aceh Province.

Keywords: *Contribution, Influence, Job Satisfaction, PTKIN Commitment*

ABSTRAK

Artikel ini mempermasalahkan tentang pengaruh kepuasan kerja dosen terhadap komitmen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Provinsi Aceh. Tujuan PEMBAHASAN adalah untuk menginformasikan seberapa besarnya kontribusi kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap Komitmen PTKIN di Provinsi Aceh. Untuk memperoleh data digunakan instrumen angket, yaitu angket survei kepuasan kerja dosen dan angket survey komitmen PTKIN. Angket ini di bagikan kepada dosen yang telah ditetapkan sebagai sampel dari populasi yang telah ditentukan. Pengumpulan data dilakukan di lima PTKIN yang terdiri dari IAIN Langsa, IAIN Lhokseumawe, IAIN Takengon, STAIN Meulaboh dan UIN Ar-raniry Banda Aceh. Data dianalisis dengan menggunakan uji statistik regresi linear, dan berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dosen terhadap komitmen PTKIN Provinsi Aceh. Besarnya nilai kontribusi kepuasan kerja dosen terhadap komitmen sebesar 0,131 dan nilai sig = 0,036. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis memberikan satu keyakinan bahwa kepuasan kerja dosen memberikan pengaruh terhadap komitmen PTKIN di Provinsi Aceh.

Kata Kunci: Kontribusi, Pengaruh, Kepuasan Kerja, Komitmen PTKIN

PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi Keagamaan
Iskam Negeri (PTKIN) perlu

mengupayakan komitmen yang tinggi. Karena dengan komitmen tinggi akan mampu mengkondisikan perguruan tinggi yang harmonis, iklim kerja yang kondusif, dan mudah berprestasi dalam berbagai aspek. Banyak kalangan yang membahas tentang pentingnya komitmen yang kuat yang harus dimiliki perguruan tinggi. Maka banyak pula pakar yang mempelajari faktor apa saja yang dominan mempengaruhi komitmen perguruan tinggi.

Beberapa sumber mendefinisikan kata komitmen dengan arti yang berbeda, namun ketika dijelaskan memberikan arti yang sama. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), komitmen diartikan sebagai suatu perjanjian atau keterikatan dalam melakukan sesuatu. (*Arti Kata Komitmen Menurut KBBI*, 2020). Sesuatu yang dimaksud adalah berkaitan dengan aktivitas manusia. Mungkin kata aktivitas yang tepat dalam kehidupan manusia sehari-hari adalah kerja atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena bentuk aktivitas terbanyak dalam kehidupan manusia adalah bekerja untuk hidup. Oleh karena itu, komitmen sangat berhubungan erat dengan suatu perjanjian. Perjanjian antara seberapa besar pekerjaan yang harus diselesaikan dan akan dibandingkan penghargaan yang harus diterima. Apabila perjanjian ini sesuai dengan perasaan dan hati nurani seseorang maka komitmen terhadap lembaga tidak terganggu. Demikian sebaliknya, jika banyak hal yang tidak seimbang antara keduanya, maka komitmen akan berubah. Komitmen memiliki nilai kecintaan terhadap suatu pekerjaan dan lembaga yang mempekerjakannya. (Riana, 2010).

Komitmen organisasi terdiri dari dua kata, yaitu Komitmen dan Organisasi. Komitmen dapat didefinisikan dengan suatu perjanjian atau kontrak yang dapat menimbulkan kecintaan atau keinginan untuk bertahan. Sedangkan organisasi

merupakan suatu wadah yang didirikan yang berperan dan berfungsi untuk memenuhi suatu keinginan tertentu untuk sekelompok orang, masyarakat ataupun pemerintah (Fahmi, 2014).

Komitmen organisasi berhubungan dengan orang-orang yang sedang melaksanakan tugas atau pekerjaan untuk dipertanggungjawabkan kepada satu lembaga atau organisasi (Situmorang, 2012). Salah Satu contoh organisasi adalah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), dan dosen / tenaga kependidikan menjadi subjek dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika kajian tentang komitmen perguruan tinggi dirasakan penting, maka perlu adanya kajian tentang faktor-faktor dominan yang mampu meningkatkan komitmen di perguruan tinggi.

Persoalan komitmen di PTKIN saat ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Misalnya, budaya organisasi, kepemimpinan, pembelajaran, motivasi dan kepuasan kerja, yang mungkin semuanya berkemungkinan mempengaruhi komitmen PTKIN. Kajian yang dibahas dalam artikel ini adalah hasil satu penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dosen terhadap komitmen PTKIN di Provinsi Aceh. Tujuan utama adalah ingin membahas secara teoritis dan empiris tentang seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dosen terhadap komitmen PTKIN di Provinsi Aceh. Komitmen yang dimaksud adalah komitmen yang ditunjukkan oleh setiap dosen yang disebabkan oleh adanya kepuasan kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan tugas Tridarma Perguruan Tinggi (Yusaini, 2020).

Komitmen PTKIN Aceh merupakan suatu variabel penting untuk kaji. Karena, jika komitmen perguruan tinggi di Provinsi Aceh melemah, maka akan menggambarkan kondisi PTKIN Aceh yang memburuk pada aspek loyalitas dan kecintaan dosennya terhadap perguruan

tinggi. Loyalitas yang dimaksud adalah suatu sikap yang seharusnya ditunjukkan dosen terhadap perguruan tinggi tempat ia bekerja dalam menjalankan kehidupan. Kecintaan dosen terhadap perguruan tinggi adalah sikap yang dirasakan dosen yang berkaitan dengan harapan, keinginan dan upaya untuk mempertahankan dirinya tetap berada dalam perguruan tinggi.

Artikel ini akan menjelaskan satu temuan berdasarkan hasil penelitian yang diteliti di PTKIN Aceh, yang terdiri atas IAIN Langsa, IAIN Lhokseumawe, IAIN Meulaboh, STAIN Takengon dan UIN Ar-raniry Banda Aceh. Permasalahan yang akan di bahas adalah apakah kepuasan kerja dosen memberikan pengaruh terhadap komitmen PTKIN Aceh. Dengan demikian akan diperoleh suatu novelti (kebaruan) dari penelitian ini yang mampu memprediksikan kondisi komitmen PTKIN di Provinsi Aceh.

Kepuasan kerja menjadi faktor dominan mempengaruhi komitmen yang dianggap penting untuk dikaji di lingkungan PTKIN Aceh. Hal ini menjadi alasan kuat bahwa komitmen perlu ditingkatkan pada setiap PTKIN yang ada di Aceh. Konsekuensinya adalah kepuasan kerja menjadi hal utama untuk tercipta dan dirasakan oleh setiap dosen yang melaksanakan tugas. Banyak bukti yang telah mengkaji tentang kepuasan kerja dan menemukan adanya pengaruh terhadap komitmen perguruan tinggi. Hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dipublish pada jurnal ilmu akuntansi menemukan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan variabel kepuasan kerja dosen terhadap komitmen perguruan tinggi. Bahkan dosen akan lebih setia kepada perguruan tingginya dan tidak akan mengganti pekerjaan tersebut dengan persoalan lainnya (Darmawan & Putri, 2017)

Komitmen organisasional juga dipandang sebagai sebuah kekuatan atau

ketangguhan pegawai atau individu terhadap organisasi dan termasuk keterikatannya dengan organisasi, yang dapat ditandai oleh tiga hal psikologis, yaitu: (1) Adanya suatu keinginan yang optimis bahwa ia tetap menjadi anggota organisasi; (2) Adanya suatu usaha kuat untuk menyumbangkan, berpartisipasi dan berperan yang mencurahkan tenaga dan pikiran-pikiran demi keberlangsungan organisasi; dan (3) Memili suatu kepercayaan optimis terhadap keberlangsungan organisasi dan menerima atas semua nilai-nilai dan tujuan organisasi (Tobing, n.d.).

Komitmen dapat juga dipahami sebagai suatu hubungan emosional terhadap organisasi. Hubungan emosional dapat disebut sebagai suatu loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan berbagai konsekuensi, seperti tetap berusaha menerima nilai-nilai, sasaran dan tujuan organisasi. Dengan demikian, sebagai anggota organisasi tetap akan berusaha bertahan dalam organisasi, walaupun dalam berbagai kondisi. Apakah kondisi saat organisasi itu sedang menguntungkan atau sebaliknya (Rini, 2013)

Kepuasan kerja adalah persoalan hubungan emosional yang mewujudkan perasaan senang atau tidak senang ketika menyelesaikan suatu pekerjaan. Pada prinsipnya seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan merasa senang, nyaman dan menimpulkan rasa setia pada organisasinya, ketika dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut merasakan kepuasan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kepuasan kerja adalah suatu penjelasan dan gambaran sikap sikap yang dirasakan tentang pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai selisih antara jumlah pekerjaan dengan ganjaran yang diterima seorang pegawai dengan banyaknya

ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Rini, 2013)

Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi (lembaga) menjadi menjadi kajian oleh banyak kalangan civitas akademika. Tidak hanya di lembaga pendidikan, tetapi banyak juga dikaji oleh para pimpinan perusahaan dan organisasi sosial lainnya. Karena menurut mereka, kepuasan kerja disatu tempat kerja akan berbeda dengan tempat kerja lainnya.

Di lembaga pendidikan tinggi kepuasan kerja dan komitmen selalu menjadi perbincangan pakar manajemen. Karena menurut mereka, kepuasan kerja di setiap lembaga atau perusahaan memiliki cara, metode dan kondisi yang berbeda. Sehingga penelitian tentang kepuasan kerja mendapatkan peluang secara terus menerus untuk diteliti berdasarkan organisasi masing-masing. Seperti penelitian yang pernah dilakukan oleh H. Nongkeng, dkk, yang mempersoalkan kepuasan kerja dosen Kopertis dan dikaitkan dengan peningkatan komitmen perguruan tinggi. Penelitian tersebut menunjukkan satu contoh bahwa masalah kepuasan kerja di perguruan tinggi swasta, dirasa perlu diteliti, dengan alasan perlu mengetahui sejauhmana kepuuasan kerja di tempat masing-masing sebagai dasar memperbaiki komitmen (Nongkeng et al., 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh I. Widyantara, dkk juga mempersoalkan tentang kepuasan kerja yang dihubungkan dengan kekuatan komitmen organisasi. Menurut mereka penelitian kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan persoalan yang perlu diteliti secara kontinyu untuk melihat kelemahan dalam meningkatkan komitmen organisasi.(Widyantara & Ardana, 2015). Oleh karena itu, kajian dan penelitian tentang kepuasan kerja dosen menjadi perdebatan dan perubahan dari waktu ke

waktu. Banyak pimpinan perguruan tinggi yang mempelajari secara serius penyebab tinggi rendahnya komitmen perguruan tinggi, khususnya di lingkungan PTKIN Aceh.

Atas berbagai pertimbangan dan alasan kepuasan kerja perlu dipelajari yang untuk meningkatkan komitmen PTKIN di Provinsi Aceh. Maka menjadi suatu alasan kuat, perlu adanya pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh atau kontribusi kepuasan kerja dosen untuk meningkatkan komitmen PTKIN. Oleh karena itu, artikel ini dipandang perlu dipublish dalam satu jurnal untuk memperkaya wawasan dan bukti empiris tentang adanya pengaruh kepuasan kerja dosen untuk meningkatkan komitmen PTKIN di Provinsi Aceh. Sehingga pimpinan di lingkungan PTKIN menjadi serius untuk meningkatkan atau mencari upaya-upaya dalam rangka menciptakan kepuasan kerja dosen di perguruan tinggi.

Liche Seniati Chairy dalam Mowday, Porter, dan Steers menjelaskan bahwa dosen atau karyawan pada satu tempat kerja yang berkomitmen tinggi akan memiliki motivasi untuk hadir dan berperan sebaik-baiknya dalam organisasi dan memiliki usaha meraih tujuan organisasi yang ditetapkan (Chairy, 2016). Dengan demikian karyawan semakin hari semakin kuat komitmennya terhadap organisasi atau lembaga tempat ia bekerja.

Komitmen organisasi diperguruan tinggi yang dapat diukur dengan tiga indikator utama, yakni perasaan tentang adanya tujuan yang ingin dicapai oleh perguruan tinggi, perasaan adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diembankan, dan perasaan adanya tanggungjawab dalam menunjukkan loyalitasnya terhadap perguruan tinggi (Resi Yudhaningsih, 2011).

Komitmen organisasi (PTKIN) adalah suatu nilai perbandingan secara

emosional, dimana karyawan atau dosen akan mempelajari dengan baik lembaga tempat ia bekerja dan ingin terus berperan aktif untuk berbuat yang terbaik untuk lembaga. Hal ini merupakan refleksi dari suatu keyakinan karyawan/dosen terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras dan terus bekerja untuk organisasi (Oemar, 2013). Dengan kata lain, komitmen dapat dipandang seberapa loyalnya karyawan/dosen terhadap perguruan tinggi tempat ia bekerja.

Unuk melahirkan suatu komitmen terhadap perguruan tinggi menjadi kompleks untuk dipelajari. Karena banyak faktor yang dapat berkontribusi dan mempengaruhi komitmen. Salah satunya dapat dipastikan melalui kepuasan kerja pegawai, karyawan atau dosen pada suatu perguruan tinggi. Sehingga kepuasan kerja di suatu perguruan tinggi menjadi salah satu hal serius untuk ditingkatkan.

Pernyataan Robbins, sebagaimana dikutip Rian Salangka menjelaskan bahwa Kepuasan kerja merupakan perilaku seseorang terhadap pekerjaan yang memberikan nilai yang berbeda antara penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang seharusnya yang harus mereka peroleh. Kepuasan kerja adalah perilaku yang berhubungan dengan perasaan senang atau tidak senang dan mencintai atau tidak pada pekerjaan yang ditugaskan. Kepuasan kerja juga dikatakan sebagai suatu sikap atau perilaku seseorang terhadap tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam menyelesaikan pekerjaan. (Salangka R, 2015).

Fivit Baktirani mengartikan kepuasan kerja sebagai tingkatan persaan dimana seseorang mampu menyatakan hasil perbandingan atas kinerja produk (jasa) yang diterima dengan yang diharapkan (Baktirani, 2014). Hal ini memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah nilai

kesimbangan antara jumlah kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan atau dosen dengan penghargaan yang diharapkan yang akan diterima. Apabila pekerjaan yang didapat dipertanggungjawabkan lebih besar dan penghargaan yang dapat diterima lebih sedikit, maka akan timbul suatu perasaan tidak puas atas pekerjaan yang diselesaikan. Seseorang dalam kondisi seperti ini merasa tidak adil atas tanggungjawan yang diberikan, sehingga menimbulkan perasaan tidak puas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah suatu ungkapan emosional anggota organisasi atau dosen pada perguruan tinggi yang bersifat menyenangkan dari hasil penilaian pada suatu pekerjaan yang dikerjakan.

Kepuasan kerja dosen dapat dibentuk oleh 5 (lima) faktor sebagai indikator pengukur kepuasan kerja, yaitu: (1) kepuasan terhadap gaji; (2) kepuasan promosi; (3) kepuasan pengawasan; (4) kepuasan terhadap pekerjaan; dan (5) kepuasan terhadap teman (Yusaini, 2018).

Kontribusi kepuasan kerja dosen adalah seberapa besarnya pengaruh yang diberikan oleh perilaku kepuasan kerja dosen terhadap komitmen PTKIN. Maka nilai kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen dikatakan sebagai dampak atau pengaruh yang diberikan. Artikel ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan dengan jenis *ex post facto* yang kausal. Jenis penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian yang uinggin dicapai, yaitu untuk menjelaskan hubungan kausalitas dan menjelaskan besaran secara kuantitatif nilai pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen PTKIN Aceh.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, metode penelitian ini

dimulai dengan kegiatan pengumpulan data dengan metode survey, sehingga penelitian ini juga dapat disebut sebagai penelitian “*explanatory* atau *confirmatory*”, dengan alasan bahwa penelitian ini menjelaskan hubungan kausal dan juga bertujuan melakukan pengujian hipotesis (Singarimbun, M.,

1989). Pengumpulan data dilakukan di lima PTKIN yang ada di Provinsi Aceh yaitu IAIN Langsa, IAIN Lhokseumawe, IAIN Meulaboh, STAIN Takengon dan UIN Ar-raniry Banda Aceh. Dengan demikian opulasi dan sampel dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Jumlah Dosen Pada Masing-Masing PTKIN Sebagai Populasi Penelitian.

| No | Nama PTKIN | Jabatan Fungsional | | | | Jlh |
|----|------------------------------|--------------------|--------|---------------|------------|-----|
| | | Asisten Ahli | Lektor | Lektor Kepala | Guru Besar | |
| 1 | UIN Ar-raniry Banda Aceh | 173 | 178 | 119 | 18 | 488 |
| | IAIN Malikussaleh | | | | | 84 |
| 2 | Lhokseumawe | 26 | 53 | 5 | 0 | |
| 3 | IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa | 17 | 57 | 10 | 0 | 84 |
| | STAIN Teungku Dirundeng | | | | | 7 |
| 4 | Meulaboh | 4 | 2 | 1 | 0 | |
| 5 | STAIN Gaja Puteh Takengon | 62 | 1 | 1 | 0 | 64 |
| | Jumlah | 282 | 291 | 136 | 18 | 727 |

Sumber: DUK UIN Ar-Raniry Banda Aceh, IAIN Lhokseumawe, IAIN Langsa, STAIN Meulaboh, STAIN Takengon, 2019.

Jumlah sampel penelitian adalah 258 orang yang diambil secara *Proportional Randoms Sampling* yang ditetapkan jumlahnya melalui perhitungan menggunakan rumus Slovin, (Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2012) dengan formulasi berikut:.

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana: n = Ukuran Sampel
 N = Populasi Penelitian
 d² = Presisi (ditetapkan 5% atau 0,05)

Dengan perhitungan rumus tersebut diperoleh hasil turunannya pada masing-masing PTKIN dan dibedakan atas jabatan fungsional dosen yang dimiliki, dan diperoleh jumlah sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Berikut:

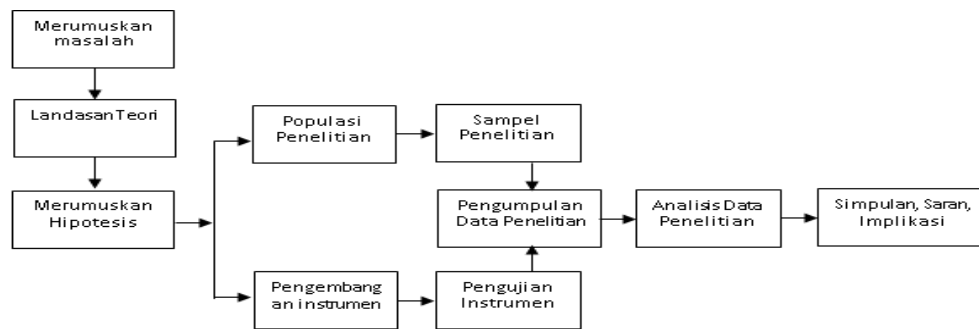
Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian Berdasarkan PTKIN dan Jabatan Fungsional Dosen

| No | Nama PTKIN | Jabatan Fungsional | | | | Jlh |
|----|------------|--------------------|--------|--------|------|-----|
| | | Asisten | Lektor | Lektor | Guru | |

| | | Ahli | | Kepala | Besar | |
|---|---------------------------|------|----|--------|-------|-----|
| 1 | UIN Ar-raniry Banda Aceh | 61 | 63 | 42 | 7 | 173 |
| | IAIN Malikussaleh | | | | | 30 |
| 2 | Lhokseumawe | 9 | 19 | 2 | 0 | |
| | IAIN Zawiyah Cot Kala | | | | | 30 |
| 3 | Langsa | 6 | 20 | 4 | 0 | |
| | STAIN Teungku Dirundeng | | | | | 2 |
| 4 | Meulaboh | 1 | 1 | 0 | 0 | |
| 5 | STAIN Gaja Puteh Takengon | 22 | 1 | 0 | 0 | 23 |
| | Jumlah | | | | | 258 |

Metode penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu (1) menetapkan dan merumuskan masalah; (2) melakukan kajian kepustakaan guna memperoleh dukungan teori; (3) merumuskan hipotesis penelitian; (4) menentukan dan melakukan perhitungan jumlah populasi dan sampel; (5)

Pengembangan dan menyusun serta melakukan validasi instrumen; (6) melakukan pengumpulan data lapangan; (7) menganalisis data; dan (8) menarik kesimpulan, menentukan saran, dan menyusun implikasi penelitian. Metode dan rancangan penelitian tersebut dapat disajikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Metode dan Desain Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, yang terdiri dari dua buah kuisisioner yang selanjutnya disusun dan digabung menjadi satu. Gabungan kuisisioner tersebut terdiri atas kuisisioner Kepuasan Kerja Dosen dan kuisisionel Komitmen Organisasi (PTKIN). Kuisisioner tersebut disusun

dengan jenis instrumen angket tertutup yang dikemas menjadi lima pilihan dengan model skala Likert yang kemudian digambarkan dengan skala interval untuk pemberian skor jawab pada setiap angket. Gambaran asumsi skala interval untuk skala likert seperti pada Gambar 2 berikut: (Marwan, 2015)



Sangat Lemah Lemah Cukup Kuat Sangat Kuat

Gambar 2.: Asumsi Skala Interval Untuk Skala Likert

Untuk memudahkan pemaha-man dalam memberikan skor terhadap jawaban pada angket, maka dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau

dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata melalui *option* butir angket, dan dapat digambarkan pada Tabel berikut:

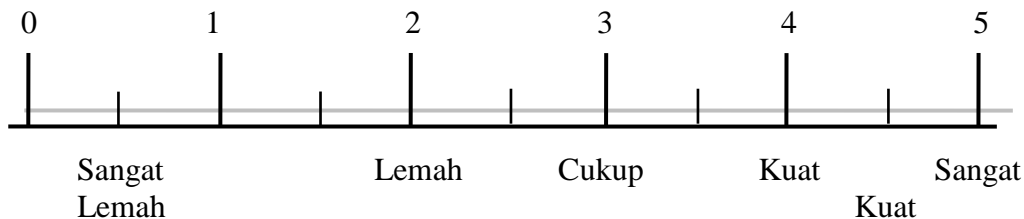
Tabel 3. Kaitan Skala Interval Dengan Pemberian Skor Pada Pilihan Setiap Butir Angket

| Angka Capaian | Kategori | Skor |
|---------------|--------------|------|
| 0 %-20% | Sangat Lemah | 1 |
| 21 %-49% | Lemah | 2 |
| 41 %-60% | Cukup | 3 |
| 61 %-80% | Kuat | 4 |
| 81 %-100% | Sangat Kuat | 5 |

Sumber: Riduwan. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisa Jalur)*. Bandung: Alfabeta, 2012, p.20.

Apabila skala interval ingin dikonversi dalam bentuk skor yang akan diberikan pada setiap item pada angket, maka

dapat diasumsikan dalam bentuk Gambar 3 berikut:



Gambar 3.: Konversi Skala Interval Ke Dalam Pemberian Skor Item Angket

Untuk menguji kedua instrumen yang digunakan merupakan instrumen yang valid untuk digunakan dalam mengumpulkan data, maka dilakukan suatu analisis hasil ujicoba instrumen dengan menggunakan rumus Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] \cdot [n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefesien korelasi antara X dan Y

- x = Skor tiap item
- y = Skor total tiap item
- n = Jumlah responden (Siregar, 2013)

Selanjutnya instrumen yang baik tidak hanya diuji validitasnya saja, tetapi ikut dianalisis reliabilitas yang memberikan keyakinan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan yang handal dan konsisten terhadap data yang dikumpulkan. Analisis reliabilitas angket dihitung

dengan teknik *Alpha Cronbach* dengan formulai berikut:

$$r_k = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum St^2}{St^2} \right)$$

Keterangan:

- r_k = reliabilitas instrumen
- k = jumlah item
- $\sum St^2$ = jumlah varians yang valid
- St^2 = varians total (Siregar, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini di jelaskan dalam beberapa hasil analisis. Penjelasan

mulai dari hasil uji coba instrumen penelitian yaitu analisis validitas dan reliabilitas instrumen, hasil analisis persyaratan statistik yang digunakan, dan hasil analisis pengujian hipotesis penelitian.

1. Hasil Analisis Instrumen

Hasil uji coba validitas angket variabel Angket variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 27 butir, gugur 2 butir yaitu nomor 8, dan 18. Butir pertanyaan yang terpakai dalam angket variabel ini sebanyak 25 butir. Angket variabel Komitmen Organisasi terdiri dari 22 butir, gugur 2 butir yaitu nomor 2 dan 13. Butir pertanyaan yang terpakai dalam angket ini sebanyak 20 butir.

Tabel 4.: Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| No. | Instrumen Variabel | Nilai Koefisien Alpha |
|-----|---------------------------------------|-----------------------|
| 1. | Kepuasan Kerja (X ₁) | 0,846 |
| 2. | Komitmen Organisasi (X ₂) | 0,888 |

Berdasarkan Tabel 4. terlihat bahwa kedua hasil analisis reliabilitas angket Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memperoleh nilai hasil hitungan berkisar 0,8, dan nilai tersebut menurut pendapat Kaplan dalam Eko Putro Widoyoko dinyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian kedua angket variabel tersebut adalah reliabel secara keseluruhan.

Untuk mengetahui seberapa kontribusi yang dimaksud dalam artikel ini adalah sumbangan atau besarnya nilai kuantitatif yang diberikan berdasarkan hasil perhitungan statistik regresi linear. Besaran nilai ini disebut dengan koefisien regresi yang mengandung makna bahwa besarnya nilai persentase kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi komitmen PTKIN Aceh.

Nilai atau besaran ini akan diperoleh berdasarkan analisis hasil penelitian secara bertahap.

2. Analisis Peryaratan Statistik

Untuk menguji hipotesis dari permasalahan penelitian, terdapat beberapa uji persyaratan yang disebut persyaratan analisis statistik terhadap pengujian hipotesis yang menggunakan analisis jalur (Part Analisis). Apabila semua uji persyaratan telah memenuhi, maka selanjutnya dapat diteruskan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun uji persyaratan analisis yang dimaksud dapat di uraikan sebagai berikut.

a. Hasil Analisis Normalitas

Uji normalitas data dianalisis dengan menggunakan uji Lilliefors. Hipotesis untuk uji normalitas adalah populasi berasal dari sampel yang

berdistribusi normal. Untuk mengetahui hasilnya hipotesis dalam keadaan ditolak atau terima, maka dengan membandingkan nilai L_{tabel} dengan L_{hitung} . Apabila hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa populasi normal,

maka analisis data penelitian selanjutnya dapat dianalisis menggunakan analisis regresi. Berikut ini disajikan hasil analisis uji normalitas data dari setiap variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Tabel berikut.

Tabel 5.: Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Antar Variabel

| No. | Variabel Endogenous Atas Eksogenous | L_{hit} | L_{tabel} | Keterangan |
|-----|-------------------------------------------|-----------|-------------|------------|
| 1. | X_2 atas X_1 | 0,039 | 0,055 | Normal |

Tabel di atas memberikan bahwa data variabel galat taksiran X_2 atas X_1 diperoleh melalui nilai L_{hitung} sebesar 0,039, sedangkan L_{tabel} sebesar 0,055. Dengan demikian dapat diartikan nilai tersebut dinyatakan pada data yang tergolong memiliki sebaran berdistribusi normal, karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel rangkuman uji normalitas maka dapat dikatakan bahwa data-data taksiran antar variabel yakni kepuasan kerja (X_1), dan komitmen PTKIN (X_2), adalah berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis normalitas yang diperoleh, maka telah memenuhi salah satu persyaratan untuk menggunakan regresi linear.

b. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji persyaratan kedua yang ditempuh dalam penelitian ini adalah menguji linieritas dan keberartian regresi. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah keadaan hubungan antara variabel eksogenous (*dependent*) dengan variabel endogenous (*independent*) bersifat linear atau sebaliknya. Apabila hubungan tersebut merupakan linear maka mengindikasikan adanya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, atau dengan kata lain setiap kenaikan satu satuan variabel independent akan menyebabkan perubahan pada variabel dependent.

Untuk menguji linearitas variabel dilakukan dengan menggunakan Anova (*Analysis of Variances*) dan uji signifikansi dengan menggunakan uji F. Perhitungan dengan menggunakan komputer melalui aplikasi SPSS dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi output dan nilai signifikansi yang ditetapkan (nilai $\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian adalah jika nilai sig. $> 0,05$ maka dinyatakan hubungan variabel adalah linier. Sebaliknya, jika nilai sig. $< 0,05$, maka dinyatakan hubungan keduanya tidak linier. Sedangkan untuk menentukan keberartian persamaan regresi ditentukan dengan mengkonsultasi nilai signifikansi pada tabel coefisen hasil output SPSS. Kriteria pengujian adalah: jika nilai sig $< 0,05$ maka dinyatakan persamaan regresi kedua variabel adalah berarti. Sebaliknya, jika nilai sig. $> 0,05$ maka dinyatakan persamaan regresi dari kedua variabel adalah tidak berarti. Untuk perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 10.

Hasil perhitungan linieritas variabel komitmen PTKIN (X_2) atas variabel kepuasan kerja (X_1) dapat dijelaskan berdasarkan rangkuman hasil perhitungan output SPSS sebagaimana disajikan pada Tabel berikut.

Tabel. 6 : Rangkuman Anava Uji Linieritas Komitmen Organisasi atas Kepuasan Kerja

| | | | Sum of | | Mean | | |
|---------------------------------|---------------|-----------------------------|-----------|-----|----------|-------|------|
| | | | Squares | Df | Square | F | Sig. |
| X ₂ * X ₁ | Between | (Combined) | 16237,139 | 72 | 225,516 | ,724 | ,942 |
| | Groups | Linearity | 2116,832 | 1 | 2116,832 | 6,797 | ,010 |
| | | Deviation from Linearity | 14120,307 | 71 | 198,878 | ,639 | ,985 |
| | Within Groups | | 57618,741 | 185 | 311,453 | | |
| | Total | | 73855,880 | 257 | | | |

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) *Deviation from Linearity* untuk variabel komitmen perguruan tinggi (X₂) atas kepuasan kerja (X₁) di Provinsi Aceh adalah 0,985. Karena nilai sig > 0,05, atau 0,985 > 0,05 maka dapat disimpulkan hubungan

variabel komitmen perguruan tinggi (X₂) atas kepuasan kerja (X₁) adalah linier. Sementara penentuan keberartian persamaan regresi didasarkan pada nilai signifikansi dari hasil perhitungan pada Tabel berikut:

Tabel. 7: Rangkuman Keberartian Persamaan Regresi Komitmen atas Kepuasan Kerja

| Model | | Unstandardized | | Standardized | | t | Sig. |
|-------|------------|----------------|------------|--------------|--|-------|------|
| | | Coefficients | | Coefficients | | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 47,061 | 5,201 | | | 9,048 | ,000 |
| | Kep. Kerja | ,173 | ,063 | ,169 | | 2,748 | ,006 |

a. Dependent Variable: Komitmen PTKIN

Dari Tabel 7 di atas diperoleh persamaan regresi berdasarkan *Unstandardized Coefficients* adalah $\hat{X}_2 = 47,061 + 0,173X_1$. Dari persamaan regresi tersebut diperoleh nilai sig. < 0,05, atau 0,006 < 0,05, atau berdasarkan lampiran 8A bahwa nilai $F_h > F_t$, yaitu: $7,544 > 3,89$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi X₂ atas X₁ adalah **berarti** pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 47,061 + 0,173X_1$ ini selanjutnya dapat dipertanggungjawabkan untuk menyatakan adanya hubungan antara komitmen PTKIN dengan kepuasan kerja. Artinya peningkatan satu skor kepuasan kerja (X₁) akan meningkatkan

sebesar 0,173 skor pada komitmen PTKIN (X₂).

c. Uji Korelasi Kepuasan Kerja dengan Komitmen Perguruan Tinggi

Dari perhitungan uji korelasi variabel X₁ dengan X₂ diperoleh $r_{hitung} = 0,169$ sedangkan r_{tabel} dengan N= 258 dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,138. Dengan demikian harga r_{12} ($0,169 > 0,138$). Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,169 > 0,138$), maka dapat dikatakan tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen perguruan tinggi. Selanjutnya dilakukan uji keberartian

korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{hitung} = 0,169$ diperoleh $t_{hitung} = 2,743$. Dari daftar distribusi t dengan dk = 256 dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,645$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,743 > 1,645$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi berarti antara variabel kepuasan kerjadengan komitmen perguruan tinggi. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dan komitmen perguruan tinggiter dapat korelasi yang signifikan dan berarti.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian dalam keadaan terima atau ditolak, maka diajukan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{21} \leq 0$: Kepuasan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap PTKIN (X_2).

$H_a: \rho_{21} > 0$: Kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen PTKIN (X_2).

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur antara X_1 terhadap X_2 yaitu $\rho_{21} = 0,131$ dan nilai sig = 0,036. Oleh karena nilai sig < 0,05 atau $0,036 < 0,05$, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a tidak diterima, sehingga dalam kondisi ini dinyatakan bahwa kepuasan kerja (X_1) memiliki berpengaruh terhadap komitmen PTKIN (X_2) secara signifikan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Komitmen PTKIN di Provinsi Aceh.

Hal yang perlu diketahui bahwa, apakah kepuasan kerja dosen PTKIN yang dirasakan selama selama ini dalam melaksanakan tugasnya memiliki pengaruh terhadap perguruan tinggi. Setidaknya, dalam artikel ini akan memberikan keyakinan kepada dosen, dan pimpinan perguruan tinggi Islam

bahwa kepuasan kerja dosen merupakan hal yang penting diperhatikan. Karena kepuasan kerja dosen mampu meningkatkan komitmen perguruan tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap dosen PTKIN Aceh ditemukan adanya pengaruh langsung kepuasan kerja dosen terhadap komitmen perguruan tinggi, dengan nilai koefisien yang ditunjukkan sebesar $0,131^2 = 0,0171$ atau 1,71%. Dengan angka ini membuktikan, dimana secara signifikan kepuasan kerja dosen secara langsung menentukan perubahan-perubahan komitmen perguruan tinggi di lingkungan PTKIN Provinsi Aceh. Artinya, dosen yang memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya bekerja dapat dilihat dari adanya keinginan secara pribadi atau individual bahwa ia mampu bekerja tanpa kenal lelah, bekerja secara ikhlas demi keberhasilan lembaga dan memiliki rasa keingin agar dirinya tetap berada dibawah naungan perguruan tinggi tempat ia bekerja. Bahkan sering kita melihat bahwa adanya dosen yang senantiasa berusaha membela perguruan tingginya dalam berbagai kondisi. Banyak dosen yang selalu mampu menunjukkan kesetiaannya kepada perguruan tinggi, dan selalu siap untuk bekerja keras dalam setiap waktu.

Perilaku yang ditunjukkan dosen diperguruan tinggi seperti loyalitas terhadap lembaga, keinginan kuat untuk tetap berada di perguruan tinggi, dan adanya rasa menjaga almamater perguruan tinggi adalah rasa yang dialami yang kemudian dapat dinyatakan sebagai komitmen terhadap perguruan tinggi. Sebaliknya jika kita melihat ada dosen yang kurang bertanggungjawab atas pekerjaan yang ditugaskan perguruan tinggi, dan juga terdapat dosen tidak loyal kepada perguruan tinggi, ini mengartikan bahwa ia memiliki komitmen yang sangat rendah

terhadap perguruan tinggi. Bahkan sering dijumpai dosen yang muncul keinginan untuk mengajukan permohonan pindah keperguruan tinggi lain karena alasan tidak nyaman bekerja di perguruan tinggi sedang ia bekerja. Hal ini juga disebabkan oleh komitmen yang sangat rendah diderita oleh dirinya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Yudhi Satria yang menemukan adanya pengaruh positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen perguruan tinggi di Universitas Udayana. Maka dapat estimasi bahwa kemajuan universitas tersebut disebabkan oleh salah satu faktor adalah komitmen perguruan tinggi tersebut telah didukung kuat oleh adanya kepuasan kerja dosen dan karyawan (Widyantara & Ardana, 2015). Selanjutnya, Puspitawati juga menemukan hal serupa yang kemudian dipublikasikan melalui satu jurnal, yang menjelaskan, dimana kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi dan kualitas layanan. (Puspitawati, 2014). Karena dosen yang melaksanakan tugas dan diikuti dengan rasa puas, menjadi hal yang tidak dapat diukur dengan nilai uang. Dosen yang bekerja puas akan merasakan adanya kenyamanan, kesenangan, dan keikhlasan, bahkan akan menghilangkan rasa lelah dalam bekerja. Hal ini suatu kekuatan yang dahsyat bagi perguruan tinggi yang mampu menciptakan kepuasan kerja bagi para dosen.

Colquitt menuliskan hal sama tentang pentingnya komitmen yang kuat pada suatu lembaga. Ia menjelaskan dari sisi kinerja dosen dan hubungan positif yang kuat dengan komitmen pada satu perguruan tinggi. Ia juga membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja dosen berpengaruh langsung terhadap komitmen perguruan tinggi (Yuwono et al., 2020). Bukti empiris juga ditemukan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudhi Satria memberikan beberapa

kesimpulan yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, antara lain: (1) terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara komitmen perguruan tinggi dan kepuasan kerja pada karyawan Universitas Surakarta; (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim perguruan tinggi dan kepuasan kerja pada karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

P E N U T U P

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan dalam artikel ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Provinsi Aceh memiliki pengaruh terhadap komitmen. Komitmen PTKIN Aceh perlu diupayakan dengan komitmen yang kuat dalam rangka memberikan kenyamanan, kesenangan, dan perasaan bagi semua dosen untuk bertahan di bawah naungan perguruan tingginya masing-masing. Komitmen PTKIN Aceh dapat ditingkatkan melalui upaya menciptakan kepuasan kerja dosen dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Kepuasan kerja dosen merupakan rasa puas pada saat dan setelah menyelesaikan pekerjaan yang diembankan. Kepuasan kerja dosen dapat diciptakan dan dijaga melalui berbagai kegiatan kerja yang mengutamakan adanya keseimbangan antara jumlah kerja dengan penghargaan yang harus diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arti kata komitmen menurut KBBI.* (2020). Jagokata.com. <https://jagokata.com/arti-kata/komitmen.html>

- Baktirani, F. (2014). Pengaruh Karakteristik Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa dalam Proses Belajar Mengajar di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon. *Jurnal Fikratuna*, 6, 10–23.
- Chairy, L. . (2016). *Seputar Komitmen Organisasi*. 1.
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas*, 10(1).
<https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Marwan. (2015). *Pengaruh Budaya Lembaga, Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi, Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Provinsi Aceh*. UNIMED Medan.
- Nongkeng, H., Armanu, Troena, E. A., & Setiawan, M. (2011). Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Aplikasi Manajemen*, 10(September), 574–585.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Bappeda Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11, 65–76.
- Puspitawati, N. M. dan I. G. R. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8, 68–80.
- Resi Yudhaningsih. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11, 40–50.
- Riana, M. (2010). *No Title*. Jagokata.com. <https://jagokata.com/arti-kata/komitmen.html>
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. (2012). *Cara Menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta.
- Rini, D. . (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 69–88. <http://203.89.29.50/index.php/jideb/article/viewFile/255/311>
- Salangka R. (2015). *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wialyah Suluttenggo*.
- Singarimbun, M., S. E. (1989). *Metode Penelitian Survai*. LP3ES.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif*. PT Bumi Aksara.
- Situmorang, B. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Lembaga Kepala Sekolah (Studi Kasus Pada SMK di*

Kota Medan). UNIMED.

Medan.

Tobing, D. S. K. L. (n.d.). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. 31–37.

Widyantara, I., & Ardana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 246548.

Yusaini. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen PTKIN Aceh*. Universitas Negeri

Yusaini. (2020). Kontribusi budaya, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen dalam peningkatan kinerja dosen. *Jurnal Nidhomul Haq*, 5(1), 32–45.

Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., Sasono, I., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 582–599. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/550>

