**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI KESEHATAN SWASTA DI KOTA SAMARINDA**

Andik Supriyatno, Djoko Setyadi, Felisitas Defung

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Magister Manajemen Universitas Mulawarman

**Email : andysupra83@gmail.com**

# ABSTRACT

**The Influence of Competence and Organizational Commitment and Compensation to Job Satisfaction and Performance of Private Higher Education Lecturer in Samarinda City**

This research is an explanatory research which analyze the influence of exogenous variables of competence, organizational commitment, and compensation to endogenous variable of job satisfaction and performance of private health college lecturer in Samarinda city. The analysis was conducted by path analysis using 97 respondents.

The results of the analysis show that: Competence has a positive and significant effect on job satisfaction; Competence has positive and insignificant effect on performance; Organizational commitment has positive and insignificant effect on job satisfaction; Organizational commitment has a positive and significant impact on performance; Compensation has positive and significant impact on job satisfaction; Compensation has positive and insignificant effect on performance, and; Job satisfaction has a positive and significant effect on lecturer performance.

*Keywords: competence; organizational commitment; compensation; job satisfaction; performance*

# 

# ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menganalisis pengaruh variabel eksogen kompetensi, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap variabel endogen kepuasan kerja dan kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda. Pengujian dilakukan dengan analisis jalur dengan bantuan software *SmartPLS Profesional* *Ver 3. 32* terhadap 97 responden.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja; Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

*Kata kunci: kompetensi; komitmen organisasional; kompensasi; kepuasan kerja; kinerja*

1. **PENDAHULUAN**

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional menurut pasal 3 UU No. 20 tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kompetensi dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Akan tetapi, hal ini tampaknya masih jauh dari harapan pemerintah, apalagi jika kita sedikit melihat lebih jauh perguruan tinggi kesehatan swasta yang ada di kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur.

Lokasi ini dipilih karena ditemukan permasalahan yang terkait dengan kompetensi, komitmen, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja dosen. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan kepada beberapa dosen diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan berkaitan dengan kompetensi dosen. Salah satu faktor internal perguruan tinggi kesehatan swasta yang sangat mempengaruhi kinerja perguruan tinggi adalah kinerja dosen.

Berbagai indikator membuktikan bahwa kemerosotan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia akibat kondisi-kondisi internal perguruan tinggi itu sendiri, antara lain adalah kompetensi dan kinerja dosen yang rendah jika dilihat dari berbagai kegiatannya. Kegiatan yang dilakukan hanya terfokus pada salah satu kegiatan mengajar saja. Padahal kita tahu bahwa untuk meningkatkan kualitas mahasiswa maupun perguruan tinggi, maka kualitas dan kompetensi dosen juga harus ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kelulusan uji kompetensi mahasiswa kesehatan di kota Samarinda masih sangat rendah

Berdasarkan pemaparan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi serta Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Kesehatan Swasta di Kota Samarinda”

Berdasarkan latar belakang dikemukakan diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
4. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
6. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
2. Menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
3. Menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan

kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda

1. Menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
2. Menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
3. Menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
4. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
5. **KAJIAN TEORI**
   1. **Kompetensi**

Spencer dan Spencer (1993:153) mengemukakan: “Kompetensi adalah kemampuan individual yang relatif tetap ketika menghadapi suatu pekerjaan”. Kompetensi terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan kontekstual.

Dimensi kompetensi yang digunakan adalah berpedoman Buku Pedoman Sertifikasi Dosen yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer tentang enam kluster kompetensi.

* 1. **Komitmen Organisasional**

Luthans (2006:98) dalam Wiraman (2013) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Meyer dan Allen (2003) mengajukan tiga model komitmen organisasi dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

1. Komitmen afektif atau *Affective commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya.
2. Komitmen kontinyu atau *Continuance commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya.
3. Komitmen normatif atau *Normative commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya tekanan pihak lain
   1. **Kompensasi**

Handoko (2010:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Upah Insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas Kantor
6. Tunjangan
   1. **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2015:256) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisaikan sesuai sebagai sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dan karakteristik–karakteristiknya.

Menurut Luthans (2006:243) terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pembayaran
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Promosi pekerjaan
5. Kepenyeliaan (*supervise*)
   1. **Kinerja**

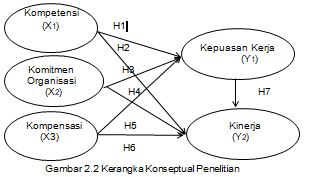
Bernardin dan Russell, (2006:379) mengemukakan bahwa: ”Kinerja adalah pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu”Kualitas, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Indikator kinerja dosen menurut Buku Pedoman Serdos Tahun 2010 terdiri dari:

1. Pendidikan dan Pengajaran
2. Penelitian dan Pengembangan Ilmu
3. Pengabdian Masyarakat.
4. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk kategori penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh hubungan tertentu diantara variabel yang telah ditetapkan dalam suatu penelitian. Metode penelitian yang digunakan tingkat eksplanasi, adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel–variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul, Sugiyono (2011:103). Penelitian ini mengunakan teknik survey dengan menyebarkan kuisioner, selanjutnya informasi yang diperoleh diolah dengan metode statistik menggunakan *sofware* smart PLS.

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008:122), adalah: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel yang akan diberikan kuesioner. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 Dosen perguruan tinggi kesehatan swasta yang ada di kota Samarinda, namun ada beberapa responden yang tidak bersedia mengisi kuesioner sehingga hanya 97 kuesioner yang kembali dan terisi dengan baik.



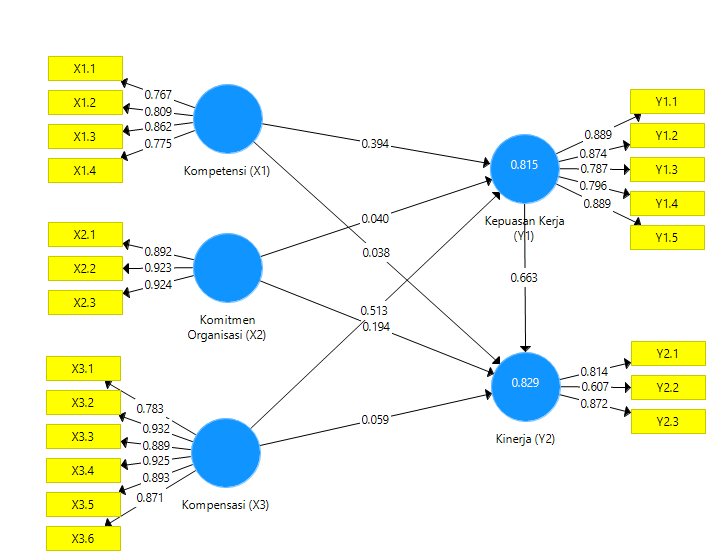
1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
   1. **Analisis Uji Model Measurement (Outer Model)**

Evaluasi Outer Model merupakan pengujian terhadap pengukuran dari masing-masing variable laten atau pengukuran indicator dari masing-masing variable (Ghozali, 2011). Kegiatan pengujian ini bermaksud untuk analisa uji validitas dan reabilitas data melalui model pengukuran yang menghubungkan indicator dengan variable latennya.

* + 1. **Convergent Validity**

Pada Penelitian ini nilai *loading factor* indikator memberikan nilai di atas 0,5, artinya indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat *convergent validity*.

Berdasarkan nilai *loading factor* tersebut di atas, maka dapat digambarkan diagram *loading factor* masing-masing indikator dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2 Loading Factor

* + 1. **Discriminant Validity**

Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* daripada konstruk yang lain.

Pada penelitian ini atas semua cross loading kontruk dapat dinyatakan valid. Output SmartPLS untuk *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel *cross loading* seperti berikut:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kompetensi (X1)** | **Komitmen Organisasi (X1)** | **Kompensasi (X3)** | **Kepuasan Kerja (Y1)** | **Kinerja Dosen (Y2)** |
| **X1.1** | **0.767** | 0.499 | 0.475 | 0.577 | 0.483 |
| **X1.2** | **0.809** | 0.667 | 0.633 | 0.667 | 0.639 |
| **X1.3** | **0.862** | 0.612 | 0.707 | 0.718 | 0.678 |
| **X1.4** | **0.775** | 0.765 | 0.795 | 0.747 | 0.751 |
| **X2.1** | 0.707 | **0.892** | 0.706 | 0.741 | 0.745 |
| **X2.2** | 0.761 | **0.923** | 0.783 | 0.729 | 0.746 |
| **X2.3** | 0.730 | **0.924** | 0.787 | 0.668 | 0.673 |
| **X3.1** | 0.596 | 0.664 | **0.783** | 0.599 | 0.627 |
| **X3.2** | 0.770 | 0.833 | **0.932** | 0.812 | 0.768 |
| **X3.3** | 0.668 | 0.718 | **0.889** | 0.746 | 0.723 |
| **X3.4** | 0.759 | 0.747 | **0.925** | 0.800 | 0.735 |
| **X3.5** | 0.736 | 0.650 | **0.893** | 0.808 | 0.761 |
| **X3.6** | 0.838 | 0.783 | **0.871** | 0.833 | 0.772 |
| **Y1.1** | 0.692 | 0.722 | 0.766 | **0.889** | 0.860 |
| **Y1.2** | 0.830 | 0.638 | 0.746 | **0.874** | 0.730 |
| **Y1.3** | 0.781 | 0.618 | 0.745 | **0.787** | 0.646 |
| **Y1.4** | 0.635 | 0.575 | 0.658 | **0.796** | 0.706 |
| **Y1.5** | 0.678 | 0.752 | 0.782 | **0.889** | 0.852 |
| **Y2.1** | 0.726 | 0.652 | 0.679 | 0.716 | **0.814** |
| **Y2.2** | 0.433 | 0.422 | 0.446 | 0.419 | **0.607** |
| **Y2.3** | 0.673 | 0.714 | 0.751 | 0.862 | **0.872** |

*Sumber: Data Primer output SEM-PLS 2018*

* + 1. **Average Variance Extracted**

Metode lain untuk melihat validitas indicator discriminant validity adalah dengan melihat nilai square root Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang disarankan adalah 0,5. Output SmartPLS untuk AVE dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **AVE** | **Akar AVE** | **Ket** |
| Kompetensi (X1) | 0.647 | 0.652 | Valid |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0.834 | 0.838 | Valid |
| Kompensasi (X3) | 0.781 | 0.783 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y1) | 0.719 | 0.722 | Valid |
| Kinerja Dosen (Y2) | 0.597 | 0.606 | Valid |

*Sumber: Data Primer Output SEM-PLS (2018)*

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruk pada model penelitian, sehingga discriminant validity berdasarkan Average Variance Extracted adalah valid

**6.1.4 Composite Validity**

Tabel 3. Composite Reliability dan Cronbach Alpha

|  |  |
| --- | --- |
|  | ***Composite Reliability*** |
| Kompetensi (X1) | 0.880 |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0.938 |
| Kompensasi (X3) | 0.955 |
| Kepuasan Kerja (Y1) | 0.927 |
| Kinerja Dosen (Y2) | 0.813 |

Sumber: Data Primer Output SEM-PLS (2018)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk memiliki nilai lebih dari 0,7. Artinya semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria reliable untuk *discriminant validity.*

**4.2 Analisis Model Structural**

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria valid dan reliable outer model, langkah berikutnya adalah pengujian model structural (inner model). Uji pada model structural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten dalam model penelitian. Ada beberapa uji model structural, yaitu R square dan pengujian T-test

**4.2.1 R Square**

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *Goodness of Fit Model* (Imam Ghozali 2014: 66)Karena tujuan dari pendekatan PLS-SEM berorientasi untuk menjelaskan varian variabel laten endogen, maka tingkat R² harus tinggi

**Tabel 4**

**Koefisien R2**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **R Square** |
| Kepuasan Kerja (Y1) | 0.815 |
| Kinerja (Y2) | 0.829 |

*Sumber: Data Primer Output SEM-PLS (2018)*

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa:

1. Model struktural 1 menempatkan kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel endogen, sedangkan kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), kompensasi (X3) ditempatkan sebagai variabel eksogen. Nilai R2 diperoleh sebesar 0,815 , sehingga dapat diinterprestasikankan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja (Y1) dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kompensasi (X3) sebesar 81,50% dan sisanya 18,50 % dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. ( Ghozali 2014 : 66 )
2. Model struktural 2 yang menempatkan kinerja (Y2) sebagai variabel endogen, sedangkan kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), kompensasi (X3) ditempatkan sebagai variabel eksogen. Nilai R2 diperoleh sebesar 0,829 , sehingga dapat diinterprestasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja (Y2) dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kompensasi (X3) sebesar 82,90% dan sisanya 17,10 % dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. ( Ghozali 2014 : 66 )

**4.2.2 Pengujian *T-test***

Pada program *Smart* PLS dilakukan dengan *T-test* pada masing-masing jalur. Parameter uji hipotesis menggunakan perbandingan nilai t, yaitu jika nilai t hitung > dari t tabel ( >1,96 ) atau p value < 0,05 , maka H0 ditolak dan H1 diterima , Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**4.3 Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional serta Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Kesehatan Swasta di Kota Samarinda**

Setelah model melalui uji *model measurement* (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitasnya, dan uji *model structural* (*inner model*) untuk menguji hubungan antar konstruk latennya, maka proses selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Namun sebelum kita memasuki pengujian hipotesis, hasil analisis penelitian ini yang sejalan dengan permasalahan penelitian yang terdapat dalam sub bab rumusan masalah penelitian di Bab I, akan dijelaskan terlebih dahulu.

Berdasarkan sub bab rumusan masalah penelitian, serta hasil analisis *model structural* atau *inner model* antar konstruk laten model penelitian, maka untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Original Sample (O)*** | ***Sample Mean (M)*** | ***Standard Deviation (STDEV)*** | ***T Statistics (|O /STDEV|)*** | ***P Values*** |
| Kompetensi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y1) | **0.394** | 0.397 | 0.132 | **2.989** | **0.003** |
| Kompetensi (X1) -> Kinerja (Y2) | **0.038** | 0.043 | 0.112 | **0.338** | **0.736** |
| Komitmen Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y1) | **0.040** | 0.023 | 0.164 | **0.246** | **0.806** |
| Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja (Y2) | **0.194** | 0.202 | 0.086 | **2.257** | **0.024** |
| Kompensasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Y1) | **0.513** | 0.529 | 0.166 | **3.089** | **0.002** |
| Kompensasi (X3) -> Kinerja (Y2) | **0.059** | 0.068 | 0.112 | **0.524** | **0.600** |
| Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja (Y2) | **0.663** | 0.645 | 0.136 | **4.886** | **0.000** |

*Sumber: Data Primer Output SEM-PLS (2018)*

Tabel 5. Path Coefficient (Mean, STDEV, t-values)

Hubungan antar variable dapat dijelaskan sebagai berikut:

* + - 1. **Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, dapat diketahui dari nilai *original sample estimate* adalah 0.394 artinya kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda , sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 2,989 dimana nilai tersebut > 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda..

* + - 1. **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dapat diketahui dari nilai *original sample estimate* adalah 0.038 artinya kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda , sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 0,338 dimana nilai tersebut < 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda

* + - 1. **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dari nilai *original sample estimate* adalah 0,040 artinya komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 0,246 dimana nilai tersebut < 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda.

* + - 1. **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen**

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen dapat diketahui dari nilai *original sample estimate* adalah 0,194 artinya komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 2,257 dimana nilai tersebut > 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda.

* + - 1. **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen**

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen dapat diketahui dari nilai *original sample estimate* adalah 0,513 artinya kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 3,089 dimana nilai tersebut > 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda.

* + - 1. **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen**

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen dapat diketahui dari nilai *original sample estimate* adalah 0,059 artinya kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 0,524 dimana nilai tersebut < 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda.

* + - 1. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dapat diketahui dari nilai original sample estimate adalah 0,663 artinya kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda, sedangkan nilai T-Statistic sebesar 4,886 dimana nilai tersebut > 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda

## Pembahasan

Sesuai dengan rumusan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab 2, maka hasil pembuktian hipotesis masing-masing dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

* + 1. Persamaan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda adalah Y1= 0394 X1. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel kompetensi mengalami peningkatan satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,394 satu satuan. Mode persamaan ini juga dapat menjelaskan fenomena atau variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompetensi dosen sebesar 0,815 atau 81,50 % dan sisanya 18,50 % dijelaskan oleh variasi variabel lain di luar model penelitian ini.
    2. Persamaan pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda adalah Y2= 0038 X1. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel kompetensi mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,038 satu satuan. Mode persamaan ini juga dapat menjelaskan fenomena atau variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi dosen sebesar 0,829 atau 82,90 % dan sisanya 17,10 % dijelaskan oleh variasi variabel lain di luar model penelitian ini.
    3. Persamaan pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda adalah Y1= 0040 X2. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen organisasi mengalami peningkatan satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,040 satu satuan. Mode persamaan ini juga dapat menjelaskan fenomena atau variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi sebesar 0,815 atau 81,50 % dan sisanya 18,50 % dijelaskan oleh variasi variabel lain di luar model penelitian ini.
    4. Persamaan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda adalah Y2= 0194 X2. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen organisasi mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,194 satu satuan. Mode persamaan ini juga dapat menjelaskan fenomena atau variasi kinerja dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi sebesar 0,829 atau 82,90 % dan sisanya 17,10 % dijelaskan oleh variasi variabel lain di luar model penelitian ini.
    5. Persamaan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda adalah Y1= 0513 X3. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,513 satu satuan. Mode persamaan ini juga dapat menjelaskan fenomena atau variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi sebesar 0,815 atau 81,50 % dan sisanya 18,50 % dijelaskan oleh variasi variabel lain di luar model penelitian ini.
    6. Persamaan pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda adalah Y2= 0059 X3. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,059 satu satuan. Mode persamaan ini juga dapat menjelaskan fenomena atau variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kompensasi sebesar 0,829 atau 82,90 % dan sisanya 17,10 % dijelaskan oleh variasi variabel lain di luar model penelitian ini.
    7. Persamaan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda adalah Y2= 0663 Y1. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,663 satu satuan. Mode persamaan ini juga dapat menjelaskan fenomena atau variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja sebesar 0,829 atau 82,90 % dan sisanya 17,10 %dijelaskan oleh variasi variabel lain di luar model penelitian ini.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**
   1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
2. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
5. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
6. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda

**5.2 Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan ke perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda antara lain :

1. setiap perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda untuk terus meningkatkan kompetensi dosennya, tidak hanya kompetensi kepribadian saja akan tetapi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosialnya juga harus ditingkatkan
2. setiap perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda terus melakukan monitoring dan evaluasi terhadap proses pembelajaran mahasiswa agar prestasi akademik mahasiswa semakin meningkat.
3. perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda untuk terus mengupayakan manajemen kinerja yang baik oleh pimpinan dan unit penjaminan mutu institusi dengan memberikan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dosen sebagai bentuk pengawasan dan evaluasi kinerja dosen sehingga dapat memotivasi dosen untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam memberikan bimbingan dan pelayanan terhadap mahasiswa.
4. perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda agar kiranya terus meningkatkan komitmennya dengan cara meningkatkan manajemen keuangan dengan memperhatikan dan memberikan dukungan bagi dosen untuk mengembangkan tri dharma perguruan tinggi
5. setiap perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda memperhitungkan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama, memberikan kesempatan kepada dosen untuk mendapat tugas tambahan atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam institusi, menciptakan hubungan sosial yang baik sesama rekan kerja dan terus meningkatkan evaluasi terhadap pekerjaan dosen sehingga mengetahui apa saja yang harus mereka lakukan demi perbaikan kinerja mereka
6. setiap perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarindaagar melibatkan *stakeholders* ataupun organisasi profesi dalam menentukan kebijakan ataupun strategi pengembangan pendidikan kesehatan
7. setiap perguruan tinggi kesehatan swasta di kota Samarinda agar selalu bersinergis dan menjalin kerjasasama yang baik dengan pihak badan penyelenggara atau yayasan, terutama terkait kompensasi yang diberikan terhadap dosen agar dosen semakin meningkatkan komitmennya terhadap perguruan tinggi

**DAFTAR PUSTAKA**

Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 2003. *Human Resources Management: An Expriential Approach.* Series in Management. New York: Mc Graw-Hill.

Ghozali, Imam. 2014, *Structural Eqution Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang

Handoko. T. Hani. 2003*. Manajemen Personalia dan SDM*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BP. FE

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Edisi Revisi*. Cetakan kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara.

Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono. Yogyakarta . Penerbit Andi

Meyer J.P., Allen N.J. & Smith, Catherina A. 2003. HRM Practices and Organizational Commitment; Test Of a Mediation Model. *Canadian Journal of Administrative Science. Vol. 7. No. 4.*

Robbins dan Judge. 2015 . *Prilaku Organisasi* . Edisi Keenam belas, Penerjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sirait .Jakarta : Salemba Empat.

Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer, 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance.* John Wiley and Sons, Inc.

Sugiyono, 2011*. Statistik Untuk Penelitian. Cetakan ke – 19.* Jakarta : Gramedia