

BAB II

LAPORAN PENELITIAN

Pada bagian ini memuat: (a) Deskripsi Data Penelitian; dan (b) Analisis Data Penelitian.

A. Deskripsi Data Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara tunggal yaitu mendatangi secara langsung obyek penelitian, selanjutnya membagikan angket yang telah disiapkan kepada responden yang telah ditetapkan sebanyak 40 orang dosen. Angket yang terkumpul sebanyak 40 eksemplar sesuai dengan jumlah responden. Data yang terkumpul tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Persepsi Responden tentang Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan diartikan sebagai keinginan satu pihak untuk bersikap terbuka terhadap pihak lain berdasarkan keyakinan bahwa pihak tersebut kompeten, terbuka, peduli, dan dapat diandalkan. Perilaku percaya sebagai kesediaan untuk meningkatkan kerentanan kepada orang lain yang perilakunya tidak dapat dikendalikan dalam situasi dimana manfaat potensial jauh lebih kecil dari pada potensi kerugian jika orang lain yang dipercaya melakukan pelanggaran. Kepercayaan antara individu akan sangat meningkatkan efektifitas dalam memecahkan masalah bersama, dan meningkatkan komitmen mereka satu sama lain, kepuasan dengan pekerjaan mereka, dan hubungan diantara mereka.

Kepercayaan pada pimpinan merupakan salah satu variabel exogen dalam penelitian ini yang diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu: (1) kebebasan membicarakan kesulitan dalam pekerjaan; (2) kesediaan atasan memberi peluang untuk kemajuan bawahan; (3) kesediaan atasan memberi informasi kepada bawahan; dan (4) ketepatan keputusan atasan walaupun masih banyak kritik. Masing-masing indikator tersebut dikembangkan melalui beberapa pernyataan yang dihitung berdasarkan teknik analisis persentase. Persentase dihitung berdasarkan kategori selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah pada jawaban responden. Berdasarkan skor total tersebut dapat dibuat klasifikasi yang menggambarkan tingkat persepsi dosen terhadap kepercayaan pada pimpinan. Klasifikasi persepsi dosen yang dimaksud adalah tanggapan dosen yang diberikan melalui pernyataan yang terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Hasil penghitungan persentase tiap komponen kepercayaan pada pimpinan ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Distribusi Frekuensi Komponen Kebebasan Membicarakan
Kesulitan dalam Pekerjaan

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	1	2.5	100
2	61 – 80	Tinggi	21	52.2	97.5
3	41 – 60	Sedang	10	25	45.3
4	21 – 40	Rendah	8	20	20.3
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0.3
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 21 responden (5.2%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 10 responden (25%) mempersepsi dengan kategori sedang, 8 responden (50%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.2
Distribusi Frekuensi Komponen Kesiediaan Atasan
Memberi Peluang untuk Kemajuan Bawahan

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	4	10	100
2	61 – 80	Tinggi	20	50	90
3	41 – 60	Sedang	10	25	40
4	21 – 40	Rendah	6	15	15
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.2 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 4 responden (10%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 20 responden (50%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 10 responden (25%) mempersepsi dengan kategori sedang, 6 responden (15%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.3
Distribusi Frekuensi Komponen Kesiediaan Atasan Memberi Informasi kepada Bawahan

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	0	0	100
2	61 – 80	Tinggi	19	47.5	100
3	41 – 60	Sedang	17	42.5	52.5
4	21 – 40	Rendah	3	7.5	10
5	00 – 20	Sangat Rendah	1	2.5	2.5
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.3 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 19 responden (47.5%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 17 responden (42.5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 3 responden (7.5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.4
Distribusi Frekuensi Komponen Kesiediaan Atasan Memberi Informasi kepada Bawahan

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	1	2.5	100
2	61 – 80	Tinggi	20	50	97.5
3	41 – 60	Sedang	14	35	47.5
4	21 – 40	Rendah	4	10	12.5
5	00 – 20	Sangat Rendah	1	2.5	2.5
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.4 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 20 responden (50%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 14 responden (35%) mempersepsi dengan kategori sedang, 4 responden (10%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

2. Persepsi Responden tentang Partisipasi Pembuatan Keputusan

Penyertaan pegawai dan karyawan (*subordinates*) dalam pembuatan kebijakan seperti anggaran, ditemukan berpengaruh terhadap kinerja. Dalam banyak penelitian tentang partisipasi, kebanyakan variabel partisipasi yang dimaksudkan adalah anggaran. Hal ini dikarenakan partisipasi anggaran sejatinya adalah partisipasi dalam penentuan kebijakan program kerja yang dirancang oleh organisasi. Berbeda dengan banyak penelitian terkait partisipasi kebijakan anggaran atau program kerja yang mengaitkannya langsung dengan kinerja, pada riset ini peneliti berargumen bahwa sebelum sampai kepada kinerja, pengaruh partisipasi kebijakan didahului dengan hubungannya terhadap komitmen organisasional. Hal ini didasarkan pada argumen bahwa ketika individu diikutsertakan dalam menentukan program kerja maka individu tersebut merasa eksistensinya diakui dan keilmuannya diakui. Sehingga jika aspirasi yang dia usulkan diterima oleh pimpinan, maka individu akan berkomitmen untuk merealisasikan aspirasi yang dia ajukan sebagai amanah.

Partisipasi pembuatan kebijakan merupakan salah satu variabel exogen dalam penelitian ini yang diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu: (1) peran serta dalam penyusunan program; (2) frekuensi diskusi program kerja dengan atasan; (3) keikutsertaan dalam perencanaan program kerja; dan (4) kontribusi dalam perencanaan program kerja. Masing-masing indikator tersebut dikembangkan melalui beberapa pernyataan yang dihitung berdasarkan teknik analisis persentase. Persentase dihitung berdasarkan kategori selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah pada jawaban responden. Berdasarkan skor total tersebut dapat dibuat klasifikasi yang menggambarkan tingkat persepsi dosen terhadap partisipasi pembuatan kebijakan. Klasifikasi persepsi dosen yang dimaksud adalah tanggapan dosen yang diberikan melalui pernyataan yang terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Hasil penghitungan persentase tiap komponen partisipasi pembuatan kebijakan ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2.5
Distribusi Frekuensi Komponen Peran Serta dalam Penyusunan Program

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	5	12.5	100
2	61 – 80	Tinggi	16	40	87.5
3	41 – 60	Sedang	5	12.5	47.5
4	21 – 40	Rendah	10	25	35
5	00 – 20	Sangat Rendah	4	10	10
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.5 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 5 responden (12.5%)

mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 16 responden (40%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 5 responden (12.5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 10 responden (25%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 4 responden (10%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.6
Distribusi Frekuensi Komponen Frekuensi Diskusi
Program Kerja dengan Atasan

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	0	0	100
2	61 – 80	Tinggi	8	20	100
3	41 – 60	Sedang	11	27.5	80
4	21 – 40	Rendah	15	37.5	52.5
5	00 – 20	Sangat Rendah	6	15	15
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.6 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 8 responden (20%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 11 responden (27.5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 15 responden (37.5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 6 responden (15%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.7
Distribusi Frekuensi Komponen Keikutsertaan dalam
Perencanaan Program Kerja

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	3	7.5	100
2	61 – 80	Tinggi	16	40	92.5
3	41 – 60	Sedang	7	17.5	52.5
4	21 – 40	Rendah	13	32.5	35
5	00 – 20	Sangat Rendah	1	2.5	2.5
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.7 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 3 responden (7.5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 16 responden (40%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 7 responden (17.5%) mempersepsi dengan kategori sedang,

13 responden (32.5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.8
Distribusi Frekuensi Komponen Kontribusi dalam Perencanaan Program Kerja

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	3	7.5	100
2	61 – 80	Tinggi	19	47.5	92.5
3	41 – 60	Sedang	8	20	45
4	21 – 40	Rendah	9	22.5	25
5	00 – 20	Sangat Rendah	1	2.5	2.5
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.8 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 3 responden (7.5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 19 responden (47.5%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 8 responden (20%) mempersepsi dengan kategori sedang, 9 responden (22.5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

3. Persepsi Responden tentang Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan tentang keadilan norma-norma sosial yang disepakati dengan bagaimana keputusan dibuat dan bagaimana seseorang diperlakukan oleh pihak yang memiliki otoritas seperti pimpinan atau manajemen. Penentu keadilan prosedural yang tinggi adalah proses kontrol (partisipasi) oleh mereka yang terkena dampak keputusan dan konsekuensinya dalam pencapaian hasil yang adil. Keadilan prosedural yang ada di dalam organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional anggota organisasi.

Keadilan prosedural merupakan salah satu variabel exogen dalam penelitian ini yang diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu: (1) evaluasi kinerja yang dilakukan dengan prosedur yang adil; dan (2) komunikasi untuk mendiskusikan umpan balik dilakukan dengan prosedur yang adil. Masing-masing indikator tersebut dikembangkan melalui beberapa pernyataan yang dihitung berdasarkan teknik analisis persentase. Persentase dihitung berdasarkan kategori selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah pada jawaban responden. Berdasarkan skor total tersebut dapat dibuat klasifikasi yang menggambarkan tingkat persepsi dosen terhadap keadilan prosedural. Klasifikasi persepsi dosen yang dimaksud adalah tanggapan dosen yang diberikan melalui pernyataan yang terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Hasil penghitungan persentase tiap komponen keadilan prosedural ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2.9
Distribusi Frekuensi Komponen Komunikasi untuk Mendiskusikan Umpan Balik Dilakukan dengan Prosedur yang Adil

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	2	5	100
2	61 – 80	Tinggi	16	40	95
3	41 – 60	Sedang	14	35	55
4	21 – 40	Rendah	7	17.5	20
5	00 – 20	Sangat Rendah	1	2.5	2.5
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.9 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 2 responden (5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 16 responden (40%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 14 responden (35%) mempersepsi dengan kategori sedang, 7 responden (17.5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.10
Distribusi Frekuensi Komponen Evaluasi Kinerja yang Dilakukan dengan Prosedur yang Adil

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	1	2.5	100
2	61 – 80	Tinggi	17	42.5	97.5
3	41 – 60	Sedang	16	40	55
4	21 – 40	Rendah	5	12.5	15
5	00 – 20	Sangat Rendah	1	2.5	2.5
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.10 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 17 responden (42.5%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 16 responden (40%) mempersepsi dengan kategori sedang, 5 responden (12.5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

4. Persepsi Responden tentang Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan variabel endogen pertama dalam penelitian ini yang diukur dengan beberapa indikator, yaitu: (1) keinginan berkarier sampai pensiun; (2) kebebasan membicarakan masalah organisasi; (3) tekad untuk tetap bekerja di lembaga; (4) merasa sebagai anggota keluarga besar organisasi; (5) loyalitas pada lembaga; dan (6) rasa memiliki terhadap lembaga.

Masing-masing indikator tersebut dikembangkan melalui beberapa item pernyataan yang dihitung berdasarkan teknik analisis persentase. Persentase juga dihitung berdasarkan kategori selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah pada jawaban responden. Selanjutnya berdasarkan skor total tersebut dibuat klasifikasi yang menggambarkan tingkat persepsi guru terhadap komitmen organisasional. Klasifikasi persepsi dosen yang dimaksud adalah tanggapan dosen yang diberikan melalui kategori yang terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Hasil penghitungan persentase tiap komponen komitmen organisasional ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2.11
Distribusi Frekuensi Komponen Keinginan Berkarier Sampai Pensiun

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	10	25	100
2	61 – 80	Tinggi	27	67.5	75
3	41 – 60	Sedang	2	5	7.5
4	21 – 40	Rendah	0	0	2.5
5	00 – 20	Sangat Rendah	1	2.5	2.5
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.11 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 10 responden (25%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 27 responden (67.5%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 2 responden (5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.12
Distribusi Frekuensi Komponen Kebebasan Membicarakan Masalah Organisasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	2	5	100
2	61 – 80	Tinggi	24	60	95
3	41 – 60	Sedang	9	22.5	35
4	21 – 40	Rendah	5	12.5	12.5
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.12 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 2 responden (5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 24 responden (60%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 9 responden (22.5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 5 responden (12.5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.13
Distribusi Frekuensi Komponen Tekad untuk Tetap Bekerja di Lembaga

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	6	15	100
2	61 – 80	Tinggi	26	65	85
3	41 – 60	Sedang	6	15	20
4	21 – 40	Rendah	2	5	5
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.13 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 6 responden (15%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 26 responden (65%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 6 responden (15%) mempersepsi dengan kategori sedang, 2 responden (5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.14
Distribusi Frekuensi Komponen Merasa Sebagai Anggota
Keluarga Besar Organisasi

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	10	25	100
2	61 – 80	Tinggi	27	67.5	75
3	41 – 60	Sedang	3	7.5	7.5
4	21 – 40	Rendah	0	0	0
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.14 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 10 responden (25%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 27 responden (67.5%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 3 responden (7.5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.15
Distribusi Frekuensi Komponen Loyalitas pada Lembaga

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	9	22.5	100
2	61 – 80	Tinggi	29	72.5	77.5
3	41 – 60	Sedang	2	5	5
4	21 – 40	Rendah	0	0	0
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.15 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 9 responden (22.5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 29 responden (72.5%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 2 responden (5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.16
Distribusi Frekuensi Komponen Rasa Memiliki Terhadap Lembaga

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	11	27.5	100
2	61 – 80	Tinggi	27	67.5	72.5
3	41 – 60	Sedang	2	5	5
4	21 – 40	Rendah	0	0	0
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.16 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 11 responden (27.5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 27 responden (67.5%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 2 responden (5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

5. Persepsi Responden tentang Kinerja Dosen

Kinerja merupakan variabel endogen kedua dalam penelitian ini yang diukur dengan beberapa indikator, yaitu: (1) mengajar sesuai jumlah tatap muka yang dijadwalkan; (2) menyiapkan silabus di awal perkuliahan; (3) melakukan perkuliahan sesuai materi yang disusun; (4) membuat soal Ujian Tangan Semester dan Ujian Akhir Semester tepat waktu; (5) menyerahkan soal Ujian Tangan Semester dan Ujian Akhir Semester tepat waktu; (6) mengoreksi jawaban mahasiswa sesuai aturan penilaian; dan (7) meminta masukan kepada mahasiswa.

Masing-masing indikator tersebut dikembangkan melalui beberapa item pernyataan yang dihitung berdasarkan teknik analisis persentase. Persentase juga dihitung berdasarkan kategori selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah pada jawaban responden. Selanjutnya berdasarkan skor total tersebut dibuat klasifikasi yang menggambarkan tingkat persepsi guru terhadap kinerja. Klasifikasi persepsi dosen yang dimaksud adalah tanggapan dosen yang diberikan melalui kategori yang terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Hasil penghitungan persentase tiap komponen kinerja ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2.17
Distribusi Frekuensi Komponen Mengajar Sesuai Jumlah
Tatap Muka yang Dijadwalkan

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	19	47.5	100
2	61 – 80	Tinggi	19	47.5	52.5
3	41 – 60	Sedang	1	2.5	5
4	21 – 40	Rendah	1	2.5	2.5
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.17 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 19 responden (47.5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 19 responden (47.5%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.18
Distribusi Frekuensi Komponen Menyiapkan Silabus di Awal Perkuliahan

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	19	47.5	100
2	61 – 80	Tinggi	17	42.5	52.5
3	41 – 60	Sedang	2	5	10
4	21 – 40	Rendah	2	5	5
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.18 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 19 responden (47.5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 17 responden (42.5%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 2 responden (5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 2 responden (5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.19
Distribusi Frekuensi Komponen Melakukan Perkuliahan
Sesuai Materi yang Disusun

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	13	32.5	100
2	61 – 80	Tinggi	22	55	67.5
3	41 – 60	Sedang	2	5	12.5
4	21 – 40	Rendah	3	7.5	7.5
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.19 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 13 responden (32.5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 22 responden (55%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 2 responden (5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 3 responden (7.5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.20
Distribusi Frekuensi Komponen Membuat Soal Ujian Tangan Semester dan
Ujian Akhir Semester Tepat Waktu

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	13	32.5	100
2	61 – 80	Tinggi	24	60	67.5
3	41 – 60	Sedang	2	5	7.5
4	21 – 40	Rendah	1	2.5	2.5
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.20 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 13 responden (32.5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 24 responden (60%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 2 responden (5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.21
Distribusi Frekuensi Komponen Menyerahkan Soal Ujian Tangan Semester dan Ujian Akhir Semester Tepat Waktu

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	8	20	100
2	61 – 80	Tinggi	26	65	80
3	41 – 60	Sedang	5	12.5	15
4	21 – 40	Rendah	1	2.5	2.5
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.21 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 8 responden (20%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 26 responden (65%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 5 responden (12.5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.22
Distribusi Frekuensi Komponen Mengoreksi Jawaban Mahasiswa Sesuai Aturan Penilaian

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	15	37.5	100
2	61 – 80	Tinggi	22	55	62.5
3	41 – 60	Sedang	2	5	7.5
4	21 – 40	Rendah	1	2.5	2.5
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.22 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 15 responden (37.5%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 22 responden (55%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 2 responden (5%) mempersepsi dengan kategori sedang, 1 responden (2.5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

Tabel 2.23
Distribusi Frekuensi Komponen Meminta Masukan Kepada Mahasiswa

No.	Kelas Interval	Kriteria Kategori	Frekuensi		
			F	%	Fk
1	81 – 100	Sangat Tinggi	8	20	100
2	61 – 80	Tinggi	26	65	80
3	41 – 60	Sedang	4	10	15
4	21 – 40	Rendah	2	5	5
5	00 – 20	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah			40	100	

Dari data pada tabel 2.23 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat 8 responden (20%) mempersepsi dengan kategori sangat tinggi, 26 responden (65%) mempersepsi dengan kategori tinggi, 4 responden (10%) mempersepsi dengan kategori sedang, 2 responden (5%) mempersepsi dengan kategori rendah, dan sisanya sebanyak 0 responden (0%) mempersepsi dengan kategori sangat rendah.

B. Analisis Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis analisis, yaitu: (1) analisis deskriptif; dan (2) analisis inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendiskripsikan masing-masing variabel penelitian berdasarkan data yang diperoleh, sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan cara mengkuantifikasikan data yang diperoleh. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan teknik SEM (*Structural Equation Modeling*) melalui program LISREL (*Linear Structure Relation*) versi 8.30. Teknik SEM ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model. Melalui SEM ini pula dapat melakukan pengujian secara bersama: (1) *model struktural*, yaitu hubungan antar konstruk *independent* dan *dependent*; (2) *model measurement*, yaitu nilai *loading* antar indikator dengan konstruk (variabel laten). Dengan digabungkannya pengujian model struktural dan model pengukuran tersebut, maka peneliti dapat menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) dan melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis (Ghozali & Fuad, 2005). Secara keseluruhan, aplikasi SEM sebagaimana yang ditulis Ferdinand (2002) dan Solimun (2002) terdapat tujuh langkah sebagai berikut:

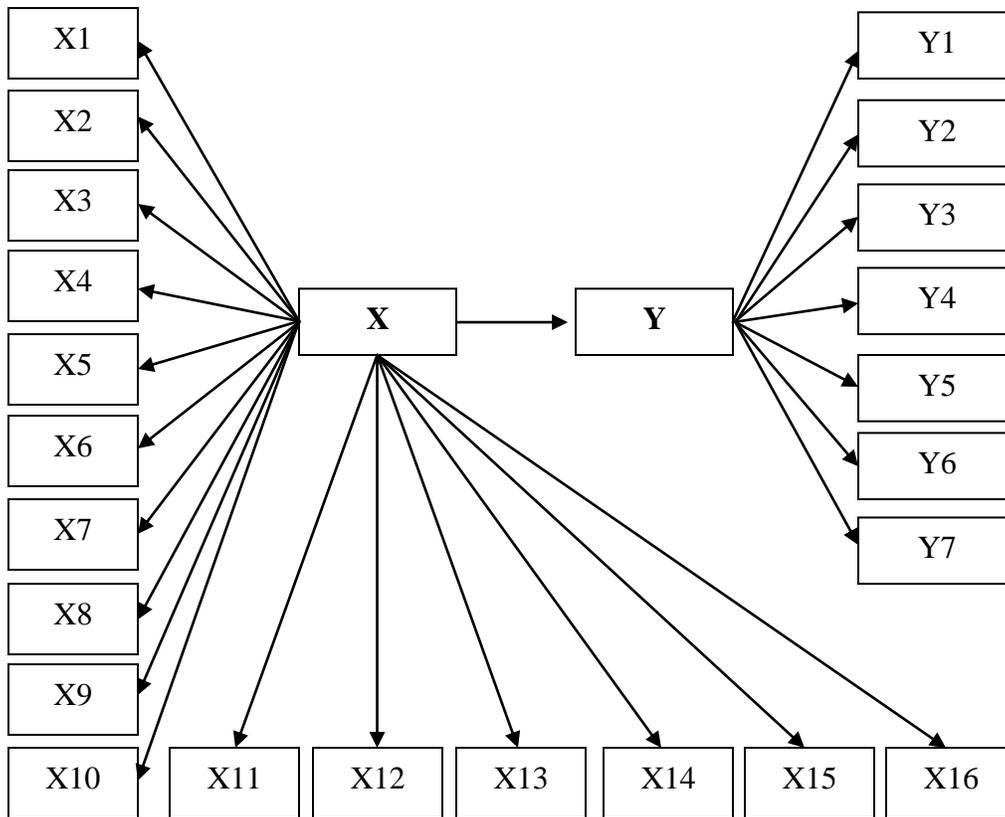
Tabel 2.24
Langkah-Langkah dalam SEM

LANGKAH	KEGIATAN
1	Pengembangan model berbasis teori dan konsep
2	Membuat diagram jalur untuk menunjukkan hubungan kausalitas
3	Menterjemahkan diagram jalur ke dalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran
4	Memilih matriks input dan teknik estimasi atas model
5	Menilai masalah identifikasi
6	Evaluasi model
7	Interpretasi dan modifikasi model

Secara terperinci langkah-langkah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengembangan Model Berbasis Teori dan Konsep

Langkah awal dalam SEM adalah pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat. Setelah itu model tersebut divalidasi secara empirik melalui pemrograman SEM. Konstruksi (faktor) dan dimensi-dimensi yang akan diteliti dari model teoritis penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Model Teoritik Hubungan antar Variabel Penelitian

Berdasarkan model teoritik seperti gambar 2.1 di atas dapat diketahui bahwa tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana interaksi hubungan antara kepercayaan pada pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan, keadilan prosedural, komitmen organisasional, dan kinerja. Model teoritis yang telah dibangun melalui telah pustaka dan beberapa hasil penelitian sebelumnya dapat diuraikan sebagai model yang *researchable* untuk dapat dianalisis menggunakan SEM.

Variabel (faktor) dan dimensi-dimensi yang akan diteliti dari model teoritis di atas dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.25
Bangunan Model Teoritis Variabel-Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi Variabel
Komitmen Organisasional (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa bebas membicarakan masalah dan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan; 2. Merasa atasan memberi peluang dan kesempatan untuk kemajuan karier; 3. Merasa atasan memberi informasi tentang apa yang menjadi perhatian;

-
4. Merasa keputusan atasan adalah keputusan yang benar walau masih banyak kritik;
 5. Berperan serta dalam proses penyusunan program kerja di Jurusan/Institut;
 6. Frekuensi diskusi terkait perencanaan program kerja di Jurusan/Institut;
 7. Berperan dalam proses perencanaan program kerja di Jurusan/Institut;
 8. Merasa berkontribusi dalam perencanaan program kerja di Jurusan/Institut;
 9. Evaluasi kinerja dosen yang dilakukan atasan sudah mengikuti prosedur yang adil;
 10. Komunikasi yang dibangun atasan sudah mengikuti prosedur yang adil;
 11. Senang menghabiskan karier hingga pensiun di lembaga sekarang;
 12. Senang membicarakan masalah organisasi dengan orang lain;
 13. Tidak akan keluar dari organisasi, walau di tempat lain lebih menguntungkan;
 14. Merasa sebagai bagian dari keluarga besar organisasi tempat bekerja;
 15. Lembaga tempat bekerja berhak mendapat loyalitas;
 16. Rasa memiliki yang kuat terhadap lembaga tempat bekerja.

Kinerja (Y)

1. Mengajar sesuai jumlah tatap muka yang dijadwalkan;
 2. Menyiapkan silabus kuliah yang dijadwalkan;
 3. Perkuliahan yang dilakukan selalu mengikuti materi yang disusun dalam silabus;
 4. Membuat soal UTS dan UAS secara tepat waktu;
 5. Menyerahkan soal UTS dan UAS secara tepat waktu;
 6. Mengoreksi jawaban mahasiswa sesuai dengan aturan penilaian yang berlaku;
 7. Meminta masukan kepada mahasiswa mengenai cara mengajar.
-

2. Membuat Diagram Jalur untuk Menunjukkan Hubungan Kausalitas

Berdasarkan landasan teori, sebagaimana dijelaskan pada langkah pertama di atas, maka dapat disusun model diagram jalur untuk model struktural. Konstruksi diagram jalur ini sangat berguna untuk menunjukkan jalur hubungan kausalitas antara variabel-variabel exogen dan variabel endogen, dimana hubungan-hubungan kausal tersebut telah dijustifikasi teori dan konsepnya, divisualisasikan ke dalam bentuk gambar diagram jalur sehingga mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan yang akan diuji dan lebih menarik (Solimun, (2002). Konstruksi diagram jalur untuk

model konseptual hubungan antar variabel penelitian ini sesuai dengan gambar 2.1 di atas.

Diagram jalur yang dibangun berdasarkan landasan teori seperti gambar 2.1 di atas, terdiri dari satu konstruk eksogen dan satu konstruk endogen. Konstruk eksogen (variabel bebas) tidak diprediksi oleh konstruk lain tetapi digunakan untuk memprediksi satu konstruk endogen dalam satu model, sedangkan konstruk endogen (variabel terikat) hanya diprediksi satu konstruk eksogen. Variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstruk eksogen adalah sebuah konstruk laten mengenai komitmen organisasional yang merupakan sebuah variabel laten jenjang pertama atau *first-order latent variable* yang merupakan hasil kombinasi dari variabel laten kepercayaan pada pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan, dan keadilan prosedural yang dihipotesiskan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja;
2. Konstruk endogen adalah konstruk laten mengenai kinerja. Variabel ini merupakan sebuah variabel laten jenjang kedua atau *second-order latent variable* yang dihipotesiskan dipengaruhi secara signifikan oleh kepercayaan pada pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan, keadilan prosedural, dan komitmen organisasional.

3. Menterjemahkan Diagram Jalur ke dalam Serangkaian Persamaan Struktural dan Spesifikasi Model Pengukuran

Berdasarkan diagram jalur yang telah dikembangkan dan digambarkan dalam gambar 2.1 di atas, maka dapat dilakukan kegiatan mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan sebagai berikut:

a. Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Pengukuran

Berdasarkan diagram di atas, maka dapat dibuat persamaan untuk spesifikasi model pengukuran (*measurement model*) dari beberapa konstruk. Spesifikasi model pengukuran dilakukan terlebih dahulu pada konstruk eksogen, yaitu komitmen organisasional yang merupakan variabel laten jenjang kedua dari hasil kombinasi kepercayaan pada pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan, dan keadilan prosedural. Untuk mencapai tujuan ini maka sebelum konstruk komitmen organisasional diukur spesifikasinya, maka dilakukan spesifikasi model pengukuran terhadap konstruk komitmen organisasional, yaitu (1) merasa bebas membicarakan masalah dan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan; (2) merasa atasan memberi peluang dan kesempatan untuk kemajuan karier; (3) merasa atasan memberi informasi tentang apa yang menjadi perhatian; (4) merasa keputusan atasan adalah keputusan yang benar walau masih banyak kritik; (5) berperan serta dalam proses penyusunan program kerja di Jurusan/Institut; (6) frekuensi diskusi terkait perencanaan program kerja di Jurusan/Institut; (7) berperan dalam proses perencanaan program kerja di Jurusan/Institut; (8) merasa berkontribusi dalam perencanaan program kerja di Jurusan/Institut; (9) evaluasi kinerja dosen yang dilakukan atasan sudah mengikuti prosedur yang adil; (10) Komunikasi yang dibangun

atasan sudah mengikuti prosedur yang adil; (11) senang menghabiskan karier hingga pensiun di lembaga sekarang; (12) senang membicarakan masalah organisasi dengan orang lain; (13) tidak akan keluar dari organisasi, walau di tempat lain lebih menguntungkan; (14) merasa sebagai bagian dari keluarga besar organisasi tempat bekerja; (15) lembaga tempat bekerja berhak mendapat loyalitas; dan (16) rasa memiliki yang kuat terhadap lembaga tempat bekerja.

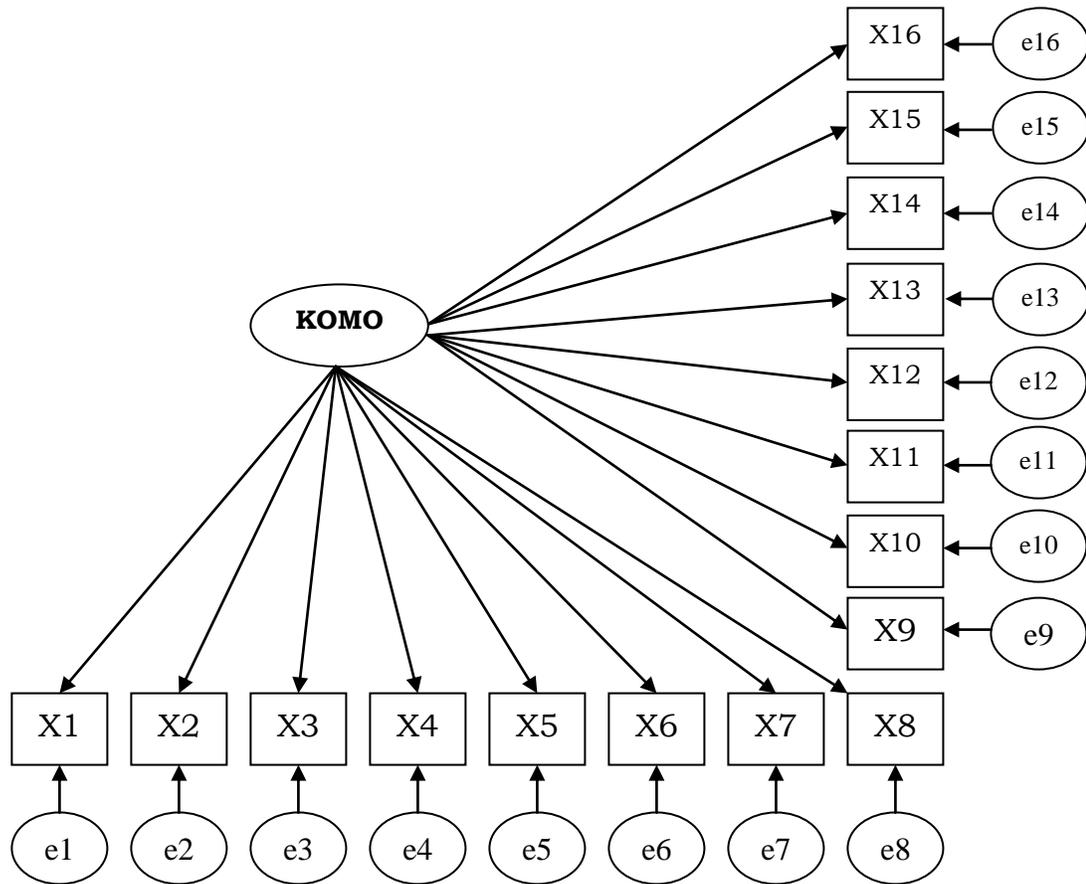
Spesifikasi model pengukuran pada variabel Komitmen Organisasional (KOMO) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Bbk &= \lambda_{11} \text{ KOMO} + \varepsilon_{11}; \text{ Amp} = \lambda_{12} \text{ KOMO} + \varepsilon_{12}; \text{ Ami} = \lambda_{13} \text{ KOMO} + \varepsilon_{13}; \\ Kbwk &= \lambda_{14} \text{ KOMO} + \varepsilon_{14}; \text{ Ppp} = \lambda_{15} \text{ KOMO} + \varepsilon_{15}; \text{ Fdpp} = \lambda_{16} \text{ KOMO} + \varepsilon_{16}; \\ \text{Ppkj} &= \lambda_{17} \text{ KOMO} + \varepsilon_{17}; \text{ Kppk} = \lambda_{18} \text{ KOMO} + \varepsilon_{18}; \text{ Ekd} = \lambda_{19} \text{ KOMO} + \varepsilon_{19}; \\ \text{Kmp} &= \lambda_{110} \text{ KOMO} + \varepsilon_{110}; \text{ Khp} = \lambda_{111} \text{ KOMO} + \varepsilon_{111}; \text{ Bmo} = \lambda_{112} \text{ KOMO} + \varepsilon_{112}; \\ \text{Tkwm} &= \lambda_{113} \text{ KOMO} + \varepsilon_{113}; \text{ Bkbo} = \lambda_{114} \text{ KOMO} + \varepsilon_{114}; \text{ Lml} = \lambda_{115} \text{ KOMO} + \varepsilon_{115}; \\ \text{Rml} &= \lambda_{116} \text{ KOMO} + \varepsilon_{116}. \end{aligned}$$

Dimana:

Bbk = merasa bebas membicarakan masalah dan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan;
 Amp = merasa atasan memberi peluang dan kesempatan untuk kemajuan karier;
 Ami = merasa atasan memberi informasi tentang apa yang menjadi perhatian;
 Kbwk = merasa keputusan atasan adalah keputusan yang benar walau masih banyak kritik;
 Ppp = berperan serta dalam proses penyusunan program kerja di Jurusan/Institut;
 Fdpp = frekuensi diskusi terkait perencanaan program kerja di Jurusan/Institut;
 Ppkj = berperan dalam proses perencanaan program kerja di Jurusan/Institut;
 Kppk = merasa berkontribusi dalam perencanaan program kerja di Jurusan/Institut;
 Ekd = evaluasi kinerja dosen yang dilakukan atasan sudah mengikuti prosedur yang adil;
 Kmp = komunikasi yang dibangun atasan sudah mengikuti prosedur yang adil;
 Khp = senang menghabiskan karier hingga pensiun di lembaga sekarang;
 Bmo = senang membicarakan masalah organisasi dengan orang lain;
 Tkwm = tidak akan keluar dari organisasi, walau di tempat lain lebih menguntungkan;
 Bkbo = merasa sebagai bagian dari keluarga besar organisasi tempat bekerja;
 Lml = lembaga tempat bekerja berhak mendapat loyalitas;
 Rml = rasa memiliki yang kuat terhadap lembaga tempat bekerja.

Bila digambarkan dalam model untuk diuji *unidimensionalitasnya* melalui *confirmatory factor analysis*, maka model pengukuran variabel Komitmen Organisasional (KOMO) ini akan nampak sebagai berikut:



Gambar 2.2
 Analisis Faktor Konfirmatori Model Pengukuran
 Variabel Laten Komitmen Organisasional

Spesifikasi model pengukuran selanjutnya dilakukan pada konstruk endogen yaitu Kinerja Dosen (KIDO). Untuk mencapai tujuan ini maka sebelum konstruk KIDO diukur spesifikasinya, maka dilakukan spesifikasi model pengukuran terhadap konstruk KIDO, yaitu: (1) mengajar sesuai jumlah tatap muka yang dijadwalkan; (2) menyiapkan silabus kuliah yang dijadwalkan; (3) perkuliahan yang dilakukan selalu mengikuti materi yang disusun dalam silabus; (4) membuat soal UTS dan UAS secara tepat waktu; (5) menyerahkan soal UTS dan UAS secara tepat waktu; (6) mengoreksi jawaban mahasiswa sesuai dengan aturan penilaian yang berlaku; dan (7) meminta masukan kepada mahasiswa mengenai cara mengajar.

Spesifikasi model pengukuran pada konstruk KO adalah sebagai berikut:
 $jt = \lambda_{21} KIDO + \varepsilon_{21}$; $Msk = \lambda_{22} KIDO + \varepsilon_{22}$; $Psm = \lambda_{23} KIDO + \varepsilon_{23}$;
 $Msut = \lambda_{24} KIDO + \varepsilon_{24}$; $Msua = \lambda_{25} KIDO + \varepsilon_{25}$; $Mjsa = \lambda_{26} KIDO + \varepsilon_{26}$;
 $Mmcm = \lambda_{27} KIDO + \varepsilon_{27}$;

Dimana:

Mtj = mengajar sesuai jumlah tatap muka yang dijadwalkan;

Msk = menyiapkan silabus kuliah yang dijadwalkan;

Psm = perkuliahan yang dilakukan selalu mengikuti materi yang disusun dalam silabus;

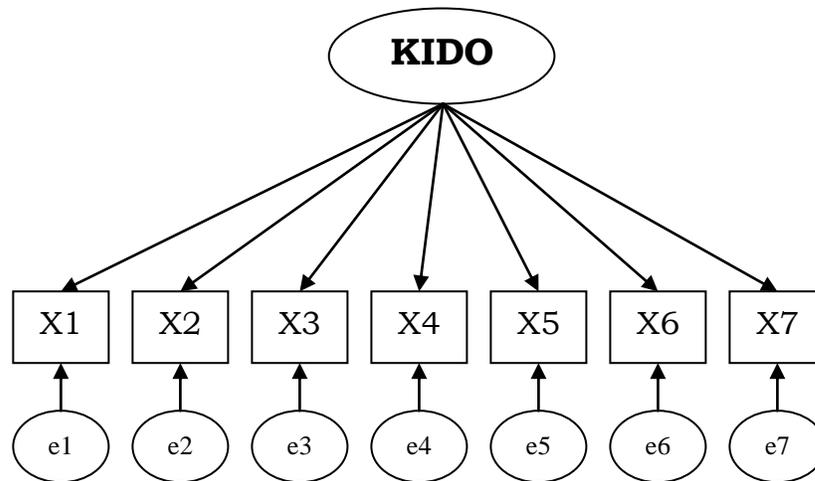
Msut = membuat soal UTS dan UAS secara tepat waktu;

Msua = menyerahkan soal UTS dan UAS secara tepat waktu;

Msja = mengoreksi jawaban mahasiswa sesuai dengan aturan penilaian yang berlaku;

Mmcm = meminta masukan kepada mahasiswa mengenai cara mengajar.

Bila digambarkan dalam model untuk diuji *unidimensionalitasnya* melalui *confirmatory factor analysis*, maka model pengukuran konstruk KIDO ini akan nampak sebagai berikut:



Gambar 2.3
Analisis Faktor Konfirmatori Model Pengukuran
Variabel Laten Kinerja Dosen

b. Konversi Diagram Jalur ke dalam Model struktural

Persamaan struktural ini dibangun untuk menyatakan hubungan kausalitas antar faktor dalam suatu model. Persamaan struktural dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

Berdasarkan pedoman tersebut dapat dibuat beberapa persamaan-persamaan struktural sebagai berikut:

$$KIDO = \beta_1 PRC + \beta_2 PARTI + \beta_3 ADIL + \beta_4 KOMO + \delta_4$$

Dimana:

KIDO = Kinerja Dosen;

PRC = Kepercayaan pada Pimpinan;

PARTI = Partisipasi Pembuatan Keputusan;

ADIL = Keadilan Prosedural;

KOMO = Komitmen Organisasional;

β = Regression Weight;

δ = Disturbance Term.

4. Memilih Matriks Input dan Teknik Estimasi atas Model

Tujuan dari analisis penelitian ini adalah untuk menguji suatu model yang telah mendapat justifikasi teori-teori, oleh karena itu maka input data penelitian ini berupa matriks kovarians, sebagaimana disarankan Hair (dalam Ferdinand, 2002) bahwa “agar para peneliti menggunakan matriks varian/kovarians lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dan merupakan bentuk data yang lebih sesuai untuk memvalidasi hubungan-hubungan kausalitas”.

Program komputer yang dipilih untuk mengestimasi model persamaan di atas adalah program LISREL 8.30, karena program ini merupakan salah satu program yang handal untuk analisis model kausalitas. Pada langkah ini akan dilakukan dua macam estimasi, yaitu: (1) melakukan estimasi model pengukuran dengan teknik analisis faktor konfirmatori yang bertujuan untuk mengukur dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten. Untuk mengetahui apakah dimensi-dimensi tersebut dapat membentuk suatu faktor, maka nilai lambda atau loading faktor harus lebih besar dari 0.40 ($\lambda > 0.40$); dan (2) melakukan estimasi melalui model persamaan struktural yang bertujuan untuk mengetahui apakah model hipotesis sesuai dengan data observasi, maka nilai t hitung harus lebih besar dari 2.0 ($t \text{ hitung} > 2.0$).

5. Menilai Masalah Identifikasi

Menilai masalah identifikasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada problem identifikasi dalam estimasi pengukuran. Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Jika terjadi problem identifikasi dalam estimasi pengukuran sebagaimana pada langkah keempat di atas, maka model hipotesis tidak dapat dipercaya. Ferdinand (2002) mengidentifikasi beberapa problem yang dapat muncul melalui gejala-gejala berikut: (a) standar error untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar; (b) program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan; (c) muncul angka-angka yang aneh seperti adanya *varians error* yang negatif; (d) muncul korelasi yang sangat tinggi antar koefisien yang didapat.

Untuk menguji ada tidaknya problem identifikasi dapat dilakukan cara seperti yang disarankan Ferdinand (2002), yaitu: Pertama, melakukan estimasi secara berulang-ulang, dan setiap kali estimasi dilakukan dengan menggunakan *starting value* yang berbeda-beda, bila ternyata hasilnya adalah model yang tidak *konvergen* pada titik yang sama setiap kali estimasi dilakukan maka masalah identifikasi ini perlu diamati lebih dalam karena ada indikasi kuat terjadi problem; Kedua, mencoba model itu diestimasi, lalu mencatat angka koefisien dari salah satu variabel. Kemudian koefisien tersebut ditentukan sebagai sesuatu yang *fix* pada faktor atau variabel tersebut untuk kemudian dilakukan estimasi ulang. Jika hasil dari estimasi ulang ini *overall fit index*-nya berubah total dan berbeda sangat besar dari sebelumnya, maka boleh diduga bahwa terdapat problem identifikasi.

6. Evaluasi Kriteria *Goodness-of fit*

Pada langkah ini kesesuaian model di evaluasi melalui telaah berbagai kriteria *goodness-of fit*. Tindakan yang harus dilakukan pada langkah ini adalah: melakukan evaluasi apakah data dalam penelitian telah memenuhi asumsi-asumsi SEM; melakukan uji kesesuaian dan uji statistik termasuk uji validitas dan uji reliabilitas; serta pengujian terhadap hubungan antar variabel.

Menurut Hair (dalam Ferdinand, 2002), tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model. Umumnya terdapat berbagai jenis *fit index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dengan data yang disajikan. Berikut ini adalah beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value*-nya yang digunakan dalam menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

Tabel 2.26
Goodness-of fit Indices

Goodness-of fit index	Cut-off Value
X^2 - Chi Square	Diharapkan kecil
Significance Probability	≥ 0.05
RMSEA (<i>The Root Mean Square Error of Approximation</i>)	≤ 0.08
GFI (<i>Goodness of Fit Index</i>)	≥ 0.90
AGFI (<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i>)	≥ 0.90
CMIND/DF (<i>The Minimum Sample Discrepancy Function/Degree of Freedom</i>)	≤ 2.00
TLI (<i>Tucker Lewis Index</i>)	≥ 0.95
CFI (<i>Comparative Fit Index</i>)	≥ 0.95

Berikut ini adalah beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value*-nya yang digunakan dalam menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak. Penjelasan masing-masing unsur *goodness of fit index* di atas adalah sebagai berikut:

a. X^2 - Chi Square Statistic

Chi-square statistic merupakan alat uji yang paling fundamental untuk mengukur overall fit. Chi-square ini bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel yang digunakan. Model yang diuji dipandang baik atau memuaskan bila nilai chi-square-nya rendah. Semakin kecil nilai X^2 semakin baik model itu (karena dalam uji beda chi-square, $X^2 = 0$, berarti benar-benar tidak ada perubahan, H_0 diterima berdasarkan probabilitas dengan cut-off value $p > 0.05$ atau $p > 0.10$).

Karena itu chi-square bersifat sangat sensitive terhadap besarnya sampel, yakni terhadap sampel yang terlalu kecil (< 50) maupun terhadap sampel yang terlalu besar (> 200). Oleh karena itu penggunaan chi-square hanya sesuai bila ukuran sampel adalah antara 100 dan 200 sampel. Bila ukuran sampel di luar rentang itu, uji signifikansi akan menjadi kurang reliabel, sehingga pengujian yang dilakukan perlu dilengkapi dengan alat uji lainnya.

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

RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi chi square statistik dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness-of fit* yang dapat diharapkan bila model di estimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat Diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model itu berdasarkan degrees of freedom.

c. Goodness of Fit index (GFI)

Indeks kesesuaian (*fit index*) ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasi. GFI adalah sebuah ukuran non statistical yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai tinggi dalam indeks menunjukkan sebuah '*better fit*'.

d. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

Baik GFI maupun AGFI adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam sebuah matriks kovarians sampel. Nilai sebesar 0.95 dapat di interpretasikan sebagai tingkatan yang baik good overall model fit (baik) sedangkan besaran nilai antara 0.90 - 0.95 menunjukkan tingkatan cukup *adequate-fit*.

e. *The Minimum Sample Discrepancy Function (CMIC)/Degree of Freedom (DF)*

The minimum sample discrepancy function (CMIN) dibagi dengan *degree of freedom*-nya akan menghasilkan indeks CMIN/DF, yang dilaporkan sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. CMIN/DF tidak lain adalah statistik chi-square, X^2 dibagi dengan DFnya sehingga disebut X^2 -relatif. Nilai X^2 -relatif kurang dari 2.0 atau bahkan kurang dari 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

f. *Tucker Lewis Index (TLI)*

TLI adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk Diterimanya sebuah model adalah penerimaan lebih dari atau sama dengan 0.95 dan nilai mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.

g. *Comparative Fit Index (CFI)*

Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar 0-1, dimana semakin mendekati 1 mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi atau *a very good fit*. Nilai yang direkomendasikan adalah CFI lebih dari atau sama dengan 0.95. Keunggulan indeks adalah bahwa indeks ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model.

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Langkah terakhir dalam SEM adalah menginterpretasi dan memodifikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Selain itu modifikasi model harus memperoleh dukungan teori yang cukup kuat, hal ini karena SEM muncul bukan untuk menghasilkan teori, tetapi menguji model yang memiliki dasar teori yang kuat. Dalam memberikan interpretasi terhadap model yang dianalisis tersebut, harus mengandung arti apakah model tersebut diterima atau masih perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dengan teknik Model Persamaan Struktural (SEM) merupakan pengembangan lebih lanjut dari teknik analisis faktor, analisis regresi, dan analisis jalur (Ferdinand, 2000; Solimun, 2002). Tahap ke 6 dari keseluruhan tahap pemodelan dalam SEM adalah Evaluasi *Goodness-of Fit Model*, evaluasi ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui apakah model persamaan struktural yang dirancang dalam penelitian benar-benar fit. Oleh karena itu, pengujian model persamaan struktural ini secara garis besar meliputi: (1) pengujian keseluruhan

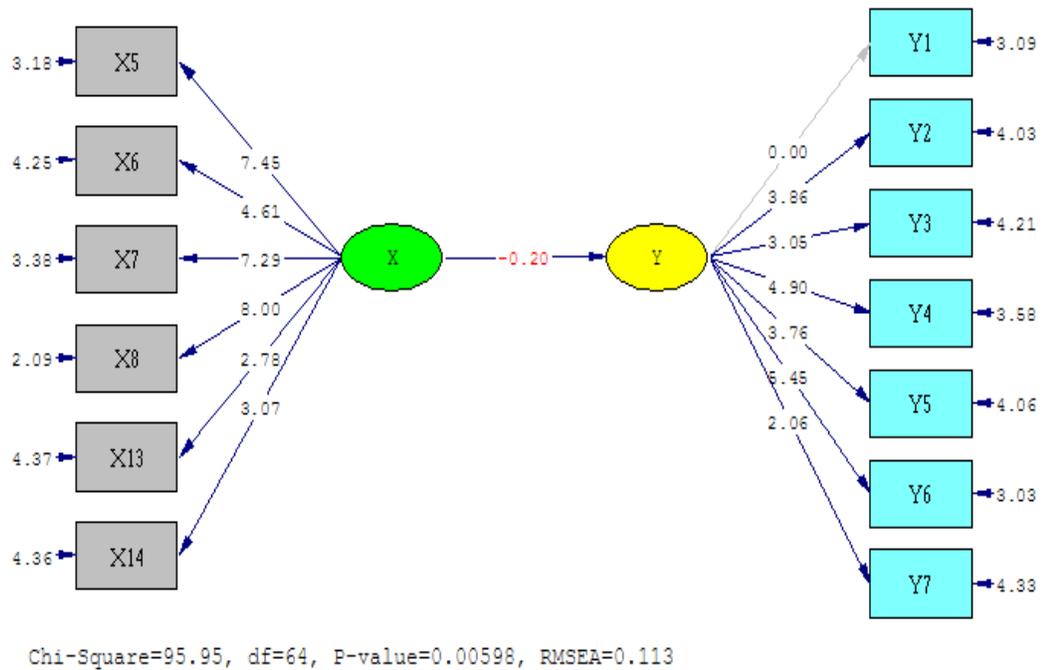
model; (2) pengujian model struktural; dan (3) pengujian model pengukuran, sebagai berikut:

1. Pengujian Model Persamaan Struktural (SEM)

Pengujian model yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: pengujian model secara keseluruhan (*overall model*); pengujian model struktural; dan pengujian model pengukuran. Masing-masing pengujian model tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengujian Model secara Keseluruhan (*overall model*)

Model keseluruhan atau *overall model* dalam penelitian yang menggunakan model persamaan struktural (SEM) terdiri dari model struktural dan model pengukuran. Sebuah model akan dikatakan baik atau *fit* apabila dalam pengembangan model secara teoritis didukung oleh data empirik. Hasil pengolahan data dengan menggunakan Lisrel 8.30 terhadap model secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.4

Model Persamaan Struktural Hubungan Kepercayaan Pada Pimpinan, Partisipasi Pembuatan Keputusan, Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasional, dan Kinerja (*Estimate*)

Model terstandar sebagaimana gambar di atas menunjukkan adanya hubungan kausalitas dari masing-masing variabel eksogen maupun variabel endogen penelitian. Selanjutnya berdasarkan pengolahan data dengan Lisrel 8.30 terhadap model yang diajukan dalam penelitian ini terhadap gambar 2.4 di atas, diperoleh indeks-indeks goodness-of fit model sebagai berikut:

Tabel 2.27
Goodness of fit Statistic Analisis Konfirmatori Hubungan Kepercayaan Pada Pimpinan, Partisipasi Pembuatan Keputusan, Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasional, dan Kinerja

Goodness-of fit Index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
X^2 - Chi Square	Diharapkan kecil	95.95	Cukup fit
CMIND/DF	≤ 2.00	64	Fit
P-value	≤ 0.05	0.00598	Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.113	Fit
GFI	≥ 0.90	0.80	Kurang fit
AGFI	≥ 0.90	0.78	Kurang fit
PGFI	≥ 0.60	0.70	Fit
CFI	≥ 0.95	1.00	Fit

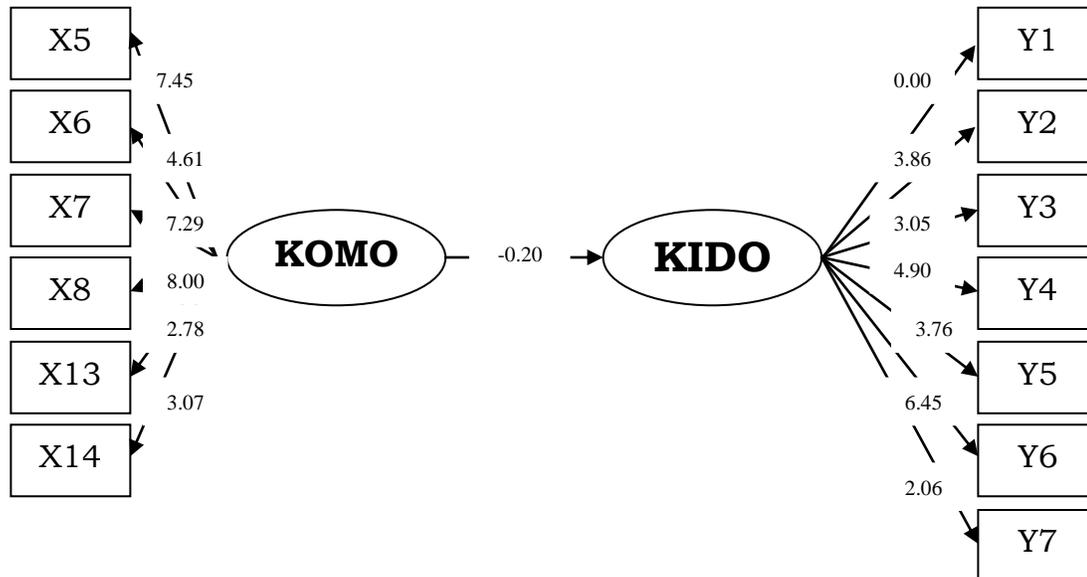
Tabel 2.27 di atas menunjukkan bahwa model dapat diterima dengan baik (fit), walaupun terdapat beberapa index yang relatif kurang fit. Ferdinand (2002) dan Solimun (2002) mengemukakan hal penting yang dapat dijadikan keputusan terhadap suatu model yang baik (fit) adalah nilai Chi-square statistic yang rendah. Hasil analisis menunjukkan nilai X^2 sebesar 95.95, untuk mengetahui suatu model itu dikatakan fit dapat diuji dengan menggunakan rumus $X^2 : df = < 3.0$. Dengan demikian $95.95 : 979 = 0.098 < 3.0$. Jadi model persamaan struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat diterima.

Selanjutnya Ghozali dan Fuad (2005) menegaskan suatu model dapat diterima apabila nilai index RMSEA maksimum adalah 0.08 (> 0.08), nilai RMSEA dalam penelitian ini adalah 0.113, nilai index PGFI sebesar 0.70, nilai ini lebih besar dari 0.60 yang sudah ditentukan, sedang nilai index CFI sebesar 1.00, lebih besar dari 0.95. Dengan demikian model yang dikembangkan dalam penelitian ini cukup fit.

Untuk nilai GFI dan AGFI yang merupakan sebuah ukuran nonstatistik dengan rentang nilai antara 0.0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Berpedoman pada rentang nilai tersebut, berarti nilai index GFI sebesar 0.80 dan nilai index AGFI 0.78 yang diperoleh dalam pengujian model penelitian ini dapat dikatakan mendekati fit.

b. Pengujian Model Struktural

Pengujian model struktural dalam pemodelan SEM bertujuan untuk mengetahui besarnya prediksi yang dapat dilihat pada besarnya koefisien jalur total. Model struktural dapat dikatakan baik apabila nilai koefisien jalur berkisar antara 0.0 sampai 1.0. Untuk lebih jelas mengenai hasil pengujian model struktural ini, dapat dilihat pada gambar 2.5 di bawah ini:



Gambar 2.5

Model Persamaan Struktural Hubungan Kepercayaan Pada Pimpinan, Partisipasi Pembuatan Keputusan, Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasional, dan Kinerja (*Loading faktor*)

Dari gambar 2.5 di atas dapat dilihat nilai koefisien jalur hasil pengujian. Garis-garis lurus menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan, sedangkan garis-garis putus menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan.

c. Pengujian Model Pengukuran

Pengujian model pengukuran bertujuan untuk mengetahui apakah dimensi-dimensi variabel tersebut dapat menjelaskan sebuah variabel laten atau unidimensionalitas variabel yang diuji. Selain itu, pengujian model pengukuran juga bertujuan untuk memeriksa validitas dan reliabilitas dimensi. Pengujian terhadap dimensi-dimensi yang ada dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori.

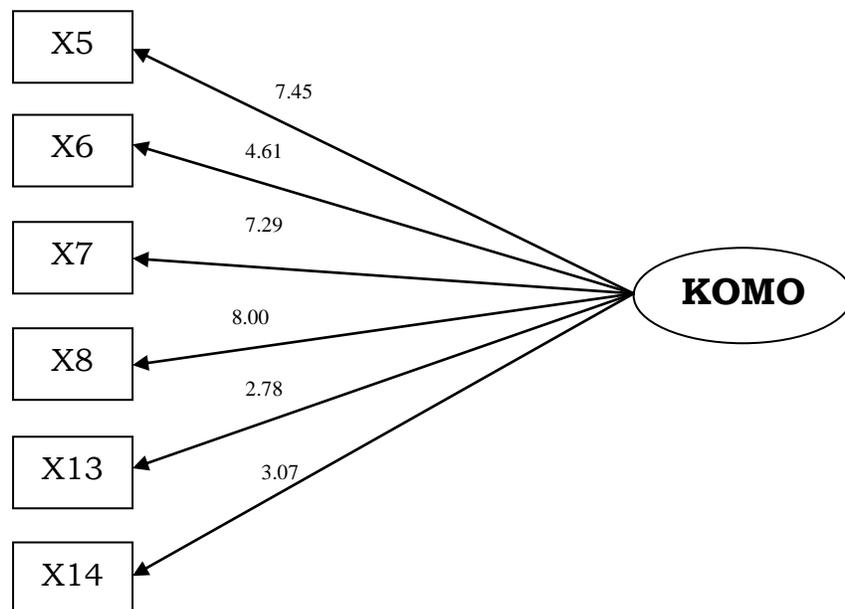
Unidimensionalitas variabel dalam penelitian ini berjumlah 5 variabel yang terdiri dari 4 variabel eksogen yaitu kepercayaan pada pimpinan, partisipasi pembuatan keputusan, keadilan prosedural, dan komitmen organisasioanl, serta 1

variabel endogen kinerja dosen. Sedangkan variabel dimensi indikator dalam penelitian ini berjumlah 23 indikator yang tersebar ke dalam 5 variabel unidimensionalitas, meliputi 16 variabel dimensi dari variabel eksogen, dan 7 variabel dimensi dari variabel endogen.

Pengukuran terhadap unidimensionalitas dari masing-masing dimensi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasional

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membentuk konstruk komitmen organisasional (KOMO) dalam penelitian ini adalah: (1) merasa bebas membicarakan masalah dan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan; (2) merasa atasan memberi peluang dan kesempatan untuk kemajuan karier; (3) merasa atasan memberi informasi tentang apa yang menjadi perhatian; (4) merasa keputusan atasan adalah keputusan yang benar walau masih banyak kritik; (5) berperan serta dalam proses penyusunan program kerja di Jurusan/Institut; (6) frekuensi diskusi terkait perencanaan program kerja di Jurusan/Institut; (7) berperan dalam proses perencanaan program kerja di Jurusan/Institut; (8) merasa berkontribusi dalam perencanaan program kerja di Jurusan/Institut; (9) evaluasi kinerja dosen yang dilakukan atasan sudah mengikuti prosedur yang adil; (10) komunikasi yang dibangun atasan sudah mengikuti prosedur yang adil; (11) senang menghabiskan karier hingga pensiun di lembaga sekarang; (12) senang membicarakan masalah organisasi dengan orang lain; (13) tidak akan keluar dari organisasi, walau di tempat lain lebih menguntungkan; (14) merasa sebagai bagian dari keluarga besar organisasi tempat bekerja; (15) lembaga tempat bekerja berhak mendapat loyalitas; dan (16) rasa memiliki yang kuat terhadap lembaga tempat bekerja. Berdasarkan pengujian menggunakan analisis faktor konfirmatori diperoleh hasil sebagai berikut:



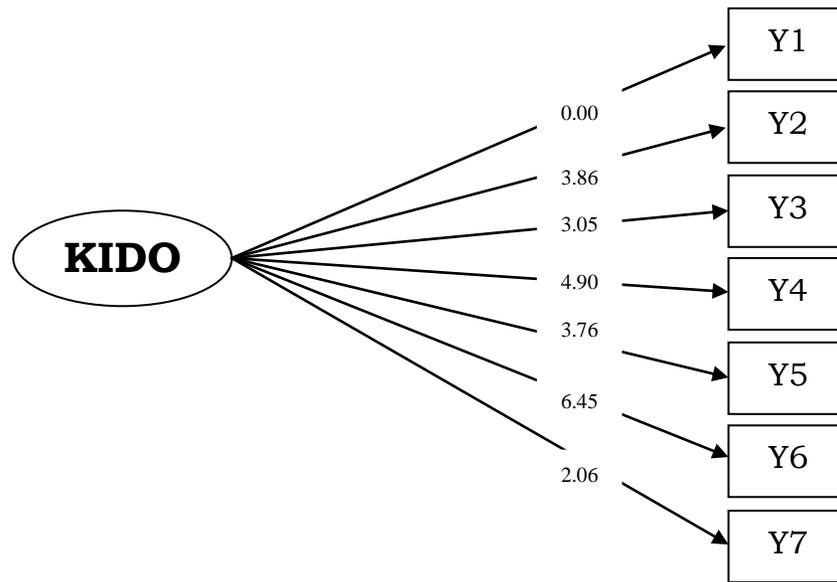
Gambar 2.6 Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Komitmen Organisasional

Gambar 2.6 di atas menunjukkan bahwa variabel dimensi seperti (5) berperan serta dalam proses penyusunan program kerja di Jurusan/Institut; (6) frekuensi diskusi terkait perencanaan program kerja di Jurusan/Institut; (7) berperan dalam proses perencanaan program kerja di Jurusan/Institut; (8) merasa berkontribusi dalam perencanaan program kerja di Jurusan/Institut; (13) tidak akan keluar dari organisasi, walau di tempat lain lebih menguntungkan; dan (14) merasa sebagai bagian dari keluarga besar organisasi tempat bekerja, memiliki dimensi yang sama dalam membentuk konstruk komitmen organisasional (KOMO).

Sementara itu, variabel dimensi seperti: (1) merasa bebas membicarakan masalah dan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan; (2) merasa atasan memberi peluang dan kesempatan untuk kemajuan karier; (3) merasa atasan memberi informasi tentang apa yang menjadi perhatian; (4) merasa keputusan atasan adalah keputusan yang benar walau masih banyak kritik; (9) evaluasi kinerja dosen yang dilakukan atasan sudah mengikuti prosedur yang adil; (10) komunikasi yang dibangun atasan sudah mengikuti prosedur yang adil; (11) senang menghabiskan karier hingga pensiun di lembaga sekarang; (12) senang membicarakan masalah organisasi dengan orang lain; (15) lembaga tempat bekerja berhak mendapat loyalitas; dan (16) rasa memiliki yang kuat terhadap lembaga tempat bekerja, tidak memiliki dimensi yang sama dalam membentuk konstruk komitmen organisasional (KOMO). Hal tersebut dapat dilihat pada nilai lambda (λ) yang ditunjukkan oleh masing-masing variabel dimensi harus lebih besar atau sama dengan 0.40 (Ferdinand, 2002), karena apabila nilai lambda kurang dari 0.40 maka variabel dipandang tidak berdimensi sama dengan variabel lainnya untuk menjelaskan sebuah variabel laten. Sedangkan Solimun (2002) mengatakan bahwa nilai lambda untuk setiap variabel minimal sebesar 0.30.

2. Kinerja Dosen

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membentuk konstruk kinerja dosen (KIDO) dalam penelitian ini adalah: (1) mengajar sesuai jumlah tatap muka yang dijadwalkan; (2) menyiapkan silabus kuliah yang dijadwalkan; (3) perkuliahan yang dilakukan selalu mengikuti materi yang disusun dalam silabus; (4) membuat soal UTS dan UAS secara tepat waktu; (5) menyerahkan soal UTS dan UAS secara tepat waktu; (6) mengoreksi jawaban mahasiswa sesuai dengan aturan penilaian yang berlaku; dan (7) meminta masukan kepada mahasiswa mengenai cara mengajar. Berdasarkan pengujian menggunakan analisis faktor konfirmatori diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2.7
Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kinerja Dosen

Gambar 2.7 di atas menunjukkan bahwa variabel dimensi seperti (2) menyiapkan silabus kuliah yang dijadwalkan; (3) perkuliahan yang dilakukan selalu mengikuti materi yang disusun dalam silabus; (4) membuat soal UTS dan UAS secara tepat waktu; (5) menyerahkan soal UTS dan UAS secara tepat waktu; (6) mengoreksi jawaban mahasiswa sesuai dengan aturan penilaian yang berlaku; dan (7) meminta masukan kepada mahasiswa mengenai cara mengajar, memiliki dimensi yang sama dalam membentuk konstruk kinerja dosen (KIDO).

Sementara itu, variabel dimensi seperti (1) mengajar sesuai jumlah tatap muka yang dijadwalkan, tidak memiliki dimensi yang sama dalam membentuk konstruk kinerja dosen (KIDO). Hal tersebut dapat dilihat pada nilai lambda (λ) yang ditunjukkan oleh masing-masing variabel dimensi harus lebih besar atau sama dengan 0.40 (Ferdinand, 2002), karena apabila nilai lambda kurang dari 0.40 maka variabel dipandang tidak berdimensi sama dengan variabel lainnya untuk menjelaskan sebuah variabel laten. Sedangkan Solimun (2002) mengatakan bahwa nilai lambda untuk setiap variabel minimal sebesar 0.30.

Hasil penghitungan komputer dengan Lisrel 8.30 terhadap kriteria nilai lambda ditunjukkan dengan angka warna merah bagi indikator yang tidak dapat membentuk faktor. Pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing faktor dalam penelitian ini adalah berdimensi sama dalam membentuk faktor, *kecuali* indikator mengajar sesuai jumlah tatap muka yang dijadwalkan (Mtj) untuk variabel kinerja dosen. Secara keseluruhan hasil analisis faktor konfirmatori dengan menggunakan Lisrel 8.30 dapat dilihat pada tabel 2.28 berikut ini:

Tabel 2.28
Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Penelitian

Jalur Hubungan	Koefisien Jalur	Kesimpulan
Ppp ← KOMO	7.45	Signifikan
Fdpp ← KOMO	4.61	Signifikan
Ppkj ← KOMO	7.29	Signifikan
Kppk ← KOMO	8.00	Signifikan
Tkwm ← KOMO	2.78	Signifikan
Bkbo ← KOMO	3.07	Signifikan
Mtj ← KIDO	0.00	Kurang signifikan
Msk ← KIDO	3.86	Signifikan
Psm ← KIDO	3.05	Signifikan
Msut ← KIDO	4.90	Signifikan
Msua ← KIDO	3.76	Signifikan
Msja ← KIDO	6.45	Signifikan
Mmcm ← KIDO	2.06	Signifikan

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis apakah kepercayaan kepada pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan, dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen organisasional dosen, dan apakah komitmen organisasional tersebut berpengaruh pula terhadap kinerja dosen IAIN Antasari Banjarmasin, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis nihil (H_0) *ditolak* karena nilai t sebesar -0.20;
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara berperan serta dalam proses penyusunan program kerja di Jurusan/Institut dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis alternatif (H_a) *diterima* dengan nilai t sebesar 7.45;
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara frekuensi diskusi terkait perencanaan program kerja di Jurusan/Institut dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis alternatif (H_a) *diterima* dengan nilai t sebesar 4.61;
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara berperan dalam proses perencanaan program kerja di Jurusan/Institut dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis alternatif (H_a) *diterima* dengan nilai t sebesar 7.29;
5. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara merasa berkontribusi dalam perencanaan program kerja di Jurusan/Institut dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis alternatif (H_a) *diterima* dengan nilai t sebesar 8.00;
6. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara tidak akan keluar dari organisasi walau di tempat lain lebih menguntungkan dengan komitmen organisasional pada

dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis alternatif (Ha) *diterima* dengan nilai t sebesar 2.78;

7. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara merasa sebagai bagian dari keluarga besar organisasi tempat bekerja dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis alternatif (Ha) *diterima* dengan nilai t sebesar 3.07;
8. Tidak terdapat hubungan langsung antara mengajar sesuai jumlah tatap muka yang dijadwalkan dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis nihil (Ho) *ditolak* karena nilai t sebesar 0.00;
9. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara menyiapkan silabus kuliah yang dijadwalkan dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis alternatif (Ha) *diterima* dengan nilai t sebesar 3.86;
10. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara perkuliahan yang dilakukan selalu mengikuti materi yang disusun dalam silabus dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis alternatif (Ha) *diterima* dengan nilai t sebesar 3.05;
11. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara membuat soal UTS dan UAS secara tepat waktu dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis alternatif (Ha) *diterima* dengan nilai t sebesar 4.90;
12. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara menyerahkan soal UTS dan UAS secara tepat waktu dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis alternatif (Ha) *diterima* dengan nilai t sebesar 3.76;
13. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara mengoreksi jawaban mahasiswa sesuai dengan aturan penilaian yang berlaku dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis alternatif (Ha) *diterima* dengan nilai t sebesar 6.45;
14. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara meminta masukan kepada mahasiswa mengenai cara mengajar dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; artinya hipotesis alternatif (Ha) *diterima* dengan nilai t sebesar 2.06.

3. Temuan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis apakah kepercayaan kepada pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan, dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen organisasional dosen, dan apakah komitmen organisasional tersebut berpengaruh pula terhadap kinerja dosen IAIN Antasari Banjarmasin, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Kepercayaan kepada pimpinan berhubungan langsung dan signifikan dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin;
2. Partisipasi penetapan kebijakan berhubungan langsung dan signifikan dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin;
3. Keadilan prosedural berhubungan langsung dan signifikan dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin;

4. Komitmen organisasional tidak berhubungan langsung dan signifikan dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin.