

FAKTOR-FAKTOR PENDORONG MUNCULNYA KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DOSEN IAIN ANTASARI BANJARMASIN

Ahmad Salabi*

Abstrak

Komitmen organisasional dan kinerja menjadi isu yang penting, karena banyak hasil riset menjelaskan bahwa komitmen organisasional dari individu dapat mendorong individu untuk berkinerja lebih baik. Kinerja organisasi sendiri merupakan akumulasi dari kinerja anggotanya secara menyeluruh. Namun demikian, komitmen organisasional pada diri anggota organisasi tidak muncul dengan sendirinya, hal ini karena komitmen organisasional didorong oleh berbagai faktor pendorong.

Penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang berguna untuk menjelaskan fenomena yang ada dan menganalisis bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lain melalui pengujian hipotesis. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Sampel penelitian diambil dengan pendekatan *complex random* kategori *cluster sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik survey kategori *self-administered survey*, yakni mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan kepada responden secara langsung dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan L I S R E L 8.80, yakni teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Temuan penelitian adalah: (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; dan (4) komitmen organisasional tidak berhubungan langsung dan signifikan dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Kinerja Dosen

* Penulis adalah Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Antasari Banjarmasin, Jurusan Kependidikan Islam (KI), Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

A. PENDAHULUAN

Isu mengenai komitmen organisasioanl dan kinerja individu sebenarnya telah banyak menjadi bahan penelitian dilingkup studi keorganisasian dalam beberapa dekade terakhir (Zand, 1997; Ketchand & Strawser, 2001; Lau dkk., 2008; Sholihin & Pike, 2010). Komitmen organisasional dan kinerja menjadi isu yang penting karena banyak hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen organisasional dari individu dapat mendorong individu tersebut untuk berkinerja lebih baik. Kinerja organisasi sendiri merupakan akumulasi dari kinerja anggotanya secara menyeluruh. Oleh karenanya, kinerja organisasi hanya akan baik jika kinerja anggotanya juga baik (Robbins, 2010; Sofyani & Akbar, 2013). Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasioanl menjadi hal yang penting untuk dimunculkan dalam diri anggota organisasi.

Namun demikian, komitmen organisasional pada diri anggota organisasi bisa jadi tidak muncul dengan sendirinya. Hal ini dikarenakan komitmen organisasioanl didorong oleh berbagai faktor seperti: atribut pekerjaan, hubungan anggota organisasi tersebut dengan pimpinannya, persepsi individu tersebut dengan organisasi dimana dia berada, peran organisasi, keadilan pengukuran kinerja anggota organisasi, kepercayaan kepada pimpinan organisasi, insentif, penghargaan, dan masih banyak faktor lain yang mungkin dapat menjadi faktor pendorong munculnya komitmen organisasional individu (Camilleri & Heijden, 2007; Sholihin & Pike, 2010).

Dalam perjalanannya, penelitian tentang komitmen organisasioanl sebagian besar dilakukan pada organisasi bisnis dan jarang dilakukan pada organisasi sektor publik dan non-profit seperti lembaga pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan lembaga non-laba lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang mungkin mendorong munculnya komitmen organisasioanl pada anggota organisasi pemerintah, dalam hal ini para dosen di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari Banjarmasin, dengan mengacu kepada model penelitian yang dilakukan Sholihin & Pike, 2010 dengan sedikit modifikasi model penelitian.

Pemilihan isu komitmen organisasional dan kinerja individu penting dilakukan khususnya di lingkungan lembaga pendidikan yang dibawah pemerintah. Pentingnya penelitian ini dilakukan didasari pada dua hal, yakni: pertama, penelitian terkait komitmen organisasional ini masih jarang dilakukan pada lembaga pemerintah. Kedua, penelitian ini penting sebagai upaya untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mendorong munculnya komitmen organisasional dosen dan selanjutnya mendorong kepada kinerja, khususnya para dosen di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin. Hal ini sebagai upaya menjaga mutu dan kualitas kinerja institut mengingat kinerja institut merupakan akumulatif dari kinerja anggotanya yang makna didominasi oleh kinerja dosen.

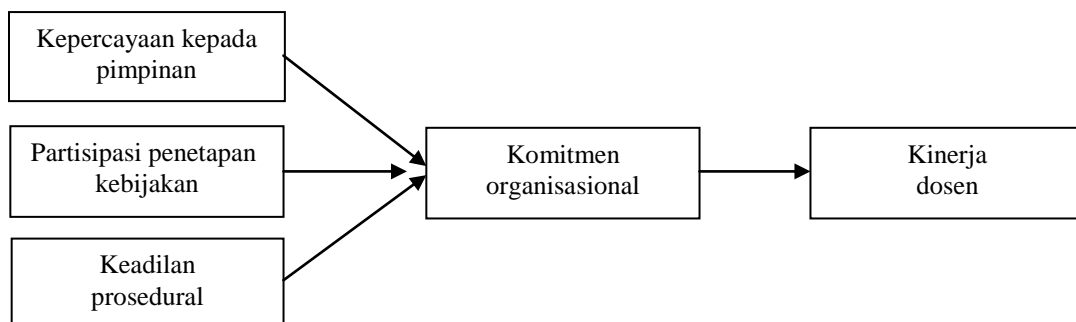
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori organisasi (*institutional theory*), khususnya terkait isu komitmen organisasional di lingkungan lembaga pemerintah, dalam hal ini IAIN Antasari Banjarmasin sebagai lembaga pendidikan yang dinaungi pemerintah. Dalam hal

praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan masukan, khususnya terkait aspek-aspek non-keuangan yang penting diperhatikan agar komitmen organisasional dosen dapat muncul dan terjaga jika memang sudah ada, yang Selanjutnya komitmen organisasional ini diharapkan berpengaruh terhadap kinerja dosen yang bersangkutan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang berguna untuk menjelaskan fenomena yang ada (Hartono, 2014), dan menganalisis bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lain melalui pengujian hipotesis. Dalam menguji faktor pendorong munculnya komitmen organisasional dosen IAIN Antasari Banjarmasin, variabel yang diajukan merupakan variabel yang bersifat non-keuangan, yakni: kepercayaan terhadap pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan dan keadilan prosedural. Hal ini didasarkan pada argumen bahwa IAIN sebagai lembaga pemerintah yang belum berstatus Badan Layanan Umum (BLU), pemerintah kerap menghadapi masalah keuangan, khususnya keterbatasan anggaran. Hal ini berdampak pada rendahnya insentif yang dibayarkan sebagai penghargaan kepada dosen. Kondisi yang demikian bisa jadi berdampak pada menurunnya atau bahkan hilangnya komitmen organisasioanl dikalangan dosen, perlu faktor pendorong lain yang bersifat non-keuangan.

Berdasarkan argument inilah, maka ketiga variabel yang disebutkan di atas dinilai dapat menjadi pendorong muncul dan meningkatnya komitmen organisasioanl para dosen tersebut. Penelitian ini adalah replika modifikasi dari hasil penelitian Sholihin & Pike (2010) yang meneliti mengenai topik komitmen organisasional polisi di Inggris. Adapaun model penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1: Model Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Adapun sampel penelitian diambil dengan pendekatan *complex random cluster sampling*, yakni pengambilan sampel dilakukan dengan membagi populasi menjadi beberapa grup (*cluster*) populasi dan Selanjutnya sampel dipilih secara acak (*random*). Grup pada populasi dibagi berdasarkan fakultas, yakni: Fakultas Tarbiyah

dan Keguruan, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam, dan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora. Jumlah per strata diharapkan berjumlah minimal 10 sehingga total sampel minimal 40 (10 x 4 fakultas). Jumlah ini sudah memenuhi syarat jika pengujian dilakukan dengan alat uji yang menuntut jumlah minimal sampel 30 seperti *software* SPSS. Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil jawaban angket kuesioner dan hasil wawancara yang diperoleh dari sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan untuk tujuan analisis kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan teknik survey kategori *self-administered survey*, yakni mengumpulkan data primer dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden secara langsung dengan menggunakan instrumen berupa angket kuesioner (Hartono, 2014).

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 1:
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

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

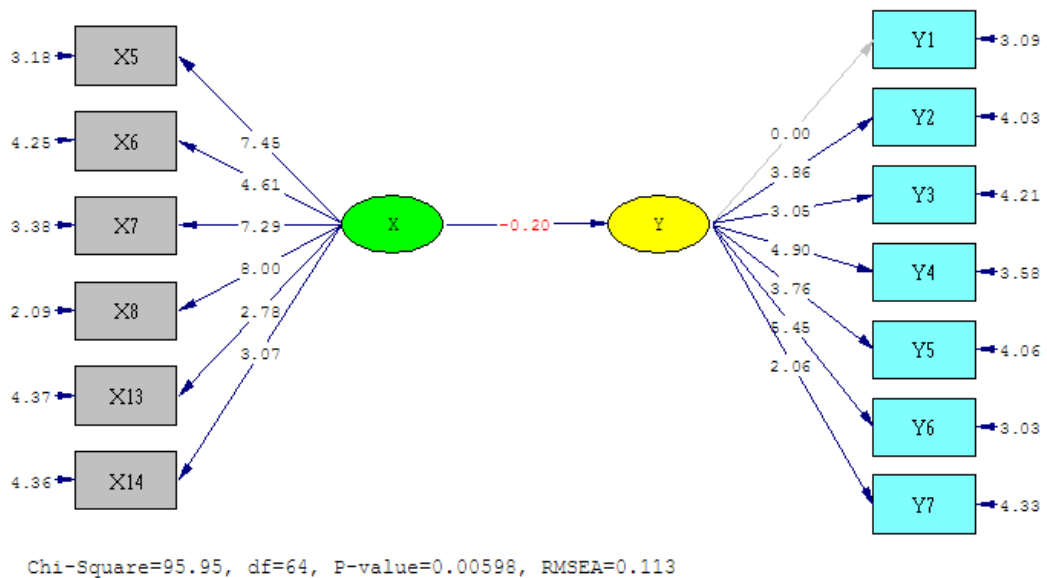
Pengujian hipotesis dengan teknik Model Persamaan Struktural (SEM) merupakan pengembangan lebih lanjut dari teknik analisis faktor, analisis regresi, dan analisis jalur (Ferdinand, 2000; Solimun, 2002). Tahap ke 6 dari keseluruhan tahap pemodelan dalam SEM adalah Evaluasi *Goodness-of Fit Model*, evaluasi 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:
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: di atas, diperoleh indeks-indeks goodness-of fit model sebagai berikut:

Tabel 2:
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: 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.

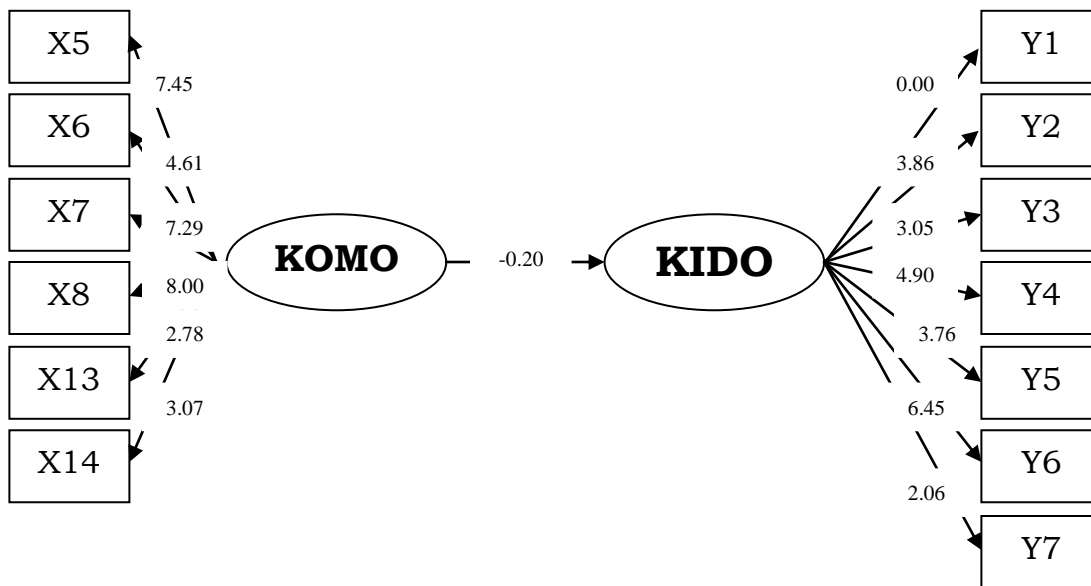
Selanjutnya Ghazali dan Fuad (2005) menegaskan suatu model dapat diterima apabila nilai index RMSEA maksimum adalah 0.08 (> 0.08), nilai RMSEA dalam penelitian ini adalah 0.113, nilai index PGFI sebesar 0.70, nilai ini lebih besar dari 0.60 yang sudah ditentukan, sedang nilai index CFI sebesar 1.00, 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: di bawah ini:



Gambar 3:
Model Persamaan Struktural Hubungan Kepercayaan Pada Pimpinan, Partisipasi Pembuatan Keputusan, Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasional, dan Kinerja (*Loading faktor*)

Dari gambar 3: 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

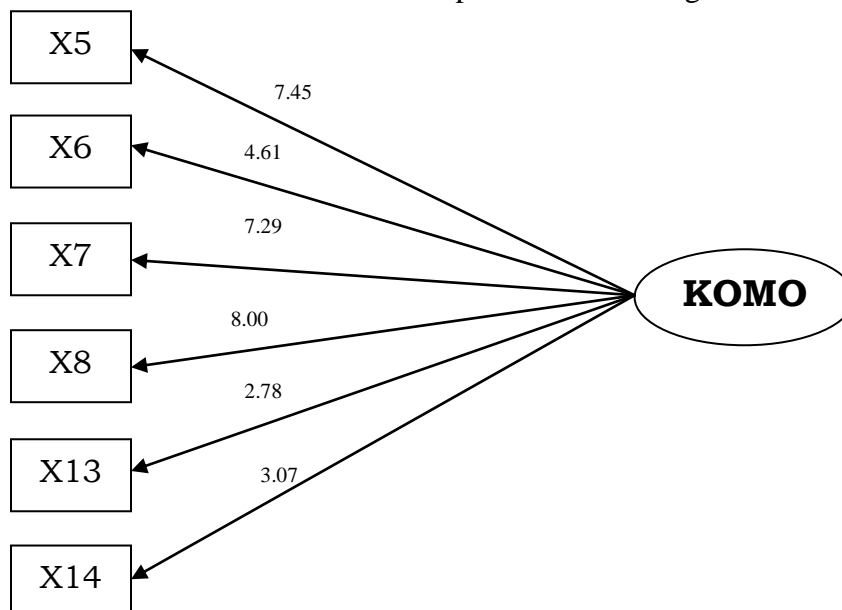
Pengujian model pengukuran bertujuan untuk mengetahui apakah dimensi-dimensi variabel tersebut dapat menjelaskan sebuah variabel laten atau unidimensionalitas variabel yang diuji. Selain itu, pengujian model pengukuran juga bertujuan untuk memeriksa validitas dan reliabilitas dimensi. Pengujian terhadap 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:



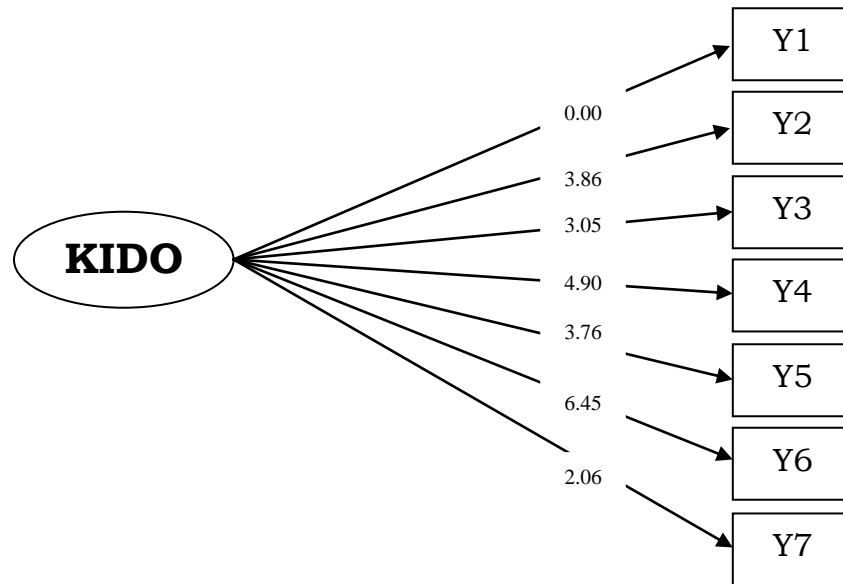
Gambar 4:
Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Komitmen Organisasional

Gambar 4: 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 5:
Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kinerja Dosen

Gambar 5: 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 3: berikut ini:

Tabel 3:
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.

D. Analisis Hasil Penelitian

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 yang 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.

Hasil pengujian dengan program Lisrel 8.30 menunjukkan bahwa hubungan kepercayaan kepada pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan, keadilan prosedural, dan komitmen organisasional adalah **positif** dan **signifikan**. Ini artinya, bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan langsung antara kepercayaan kepada pimpinan, partisipasi pembuatan kebijakan, dan keadilan prosedural dengan komitmen organisasional bagi dosen IAIN Antasari Banjarmasin dapat **diterima**.

Secara teori, komitmen organisasional dinilai sebagai dasar dalam penjelasan manajemen sumber daya manusia (SDM), karena kebijakan SDM biasanya memiliki tujuan utama yakni untuk meningkatkan komitmen dari anggota organisasi (karyawan dan pegawai), sehingga Selanjutnya hal tersebut dapat meningkatkan kinerja (Adler & Corson, 2003; Kuvaas, 2003). Camilleri & Heijden (2007) menilai komitmen organisasional merupakan ikatan dari individual dengan organisasi kerja. Komitmen organisasional juga dipandang sebagai aspek penting untuk pengembangan sumber daya manusia. Beberapa hasil studi juga menunjukkan hubungan antara kebijakan tertentu terkait manajemen sumber daya manusia dan loyalitas yang lebih besar dari anggota organisasi (Edgar & Geare, 2005; Gould-Williams & Davies, 2005).

Dari banyak literatur yang Membahas komitmen organisasional, Mayer & Allen (1997) mengemukakan bahwa berbagai definisi yang telah dikemukakan mencerminkan tiga proposisi yang luas, dan mereka telah mengembangkan instrument berdasarkan proposisi-proposisi ini. Pertama, komitmen organisasional dipandang memiliki komponen afektif (*affective*) yang mengacu pada emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, sehingga mengarah pada aspek-aspek yang berhubungan dengan perilaku dalam bekerja. Kedua, komitmen organisasional dapat dilihat sebagai cerminan kerelaan untuk tidak meninggalkan organisasi meskipun mendapat kemungkinan keuntungan jika bergabung dengan organisasi lain. Aspek ini disebut sebagai kelanjutan (*continuance*) atau komitmen organisasional kalkulatif (Hrebiniak & Alutto, 1972). Ketiga adalah komitmen organisasional normative yang mencerminkan perasaan memiliki tanggung jawab dan Kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen organisasional normative menggambarkan proses dimana tindakan organisasi (misalnya seleksi, sosialisasi, dan prosedur) serta kecenderungan individu (misalnya: perilaku untuk bersikap loyal) mengarah pada pengembangan komitmen organisasional (Commerias & Fournier, 2002; Dodd-McCue & Wright, 1996; Wiener, 1982).

Menurut Hoque & Kirkpatrick (2006) dan literatur lainnya yang membahas masalah komitmen organisasional dengan pandangan berbasis sumber daya manusia, menemukan bahwa kadang-kadang mungkin lebih efektif untuk “membuat” dari pada “membeli” sumber daya manusia. di sini disarankan agar tuntutan manajer atau pimpinan terfokus pada peningkatan efisiensi dan pentingnya pengetahuan anggota organisasi. Sebagai contoh, mengemukakan bahwa organisasi harus menghindari penggunaan pekerja kontingen (tidak pasti) di devisi penting. Dengan kondisi tersebut, komitmen manajerial melalui retensi pekerja “kerah emas” dan generasi

kesetiaan kepada perusahaan menjadi sangat penting. Lepak & Snell (1999) menambahkan agar kebijakan pimpinan juga fokus pada dua dimensi yang mereka sebut arsitektur sumber daya manusia: nilai dan keunikan sumber daya manusia. Ketika sumber daya manusia baik, berharga dan unik, perusahaan disarankan untuk fokus pada pengembangan sumber daya manusia dan mendorong komitmen organisasional yang lebih tinggi.

Kepercayaan diartikan sebagai keinginan satu pihak untuk bersikap terbuka terhadap pihak lain berdasarkan keyakinan bahwa pihak tersebut kompeten, terbuka, peduli, dan dapat diandalkan (Mishra, 1996). Sedangkan Zand (1997) menjelaskan 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. Lebih lanjut, ia menyarankan bahwa kepercayaan antara individu akan sangat meningkatkan efektifitas dalam memecahkan masalah bersama, dan meningkatkan komitmen mereka satu sama lain dan kepuasan dengan pekerjaan mereka dan hubungan mereka (lihat juga Sholihin & Pike, 2010).

Sejalan dengan argument yang diutarakan Zand (1997) tersebut, Lau, dkk (2008) berpendapat bahwa anggota organisasi melakukan penilaian kepada maju tidaknya organisasi didasarkan pada dapat dipercaya atau tidaknya pemimpin organisasi tersebut. Sehingga, kepercayaan individu kepada pimpinan akan dapat berhubungan dengan komitmen organisasional pada diri mereka. Pendapat ini didukung oleh beberapa hasil riset yang dilakukan oleh Nyhan (1999), Albrecht & Travaglione (2003), Sholihin & Pike, (2009). Mereka menemukan bahwa kepercayaan kepada pimpinan berhubungan positif terhadap komitmen organisasional anggota organisasi tersebut.

Sementara itu, dalam berbagai literatur, penyertaan pegawai dan karyawan (*subordinates*) dalam pembuatan kebijakan, anggaran misalnya: ditemukan berpengaruh terhadap kinerja (lihat riset: Brownell, 1982; Linqvist, 1995). Di banyak riset partisipasi, mayoritas 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 riset 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 itu didasarkan pada argumen bahwa ketika individu diikutsertakan dalam menentukan program kerja maka individu tersebut merasa eksistensinya diakui dan keilmuannya diakui. Sehingga jika aspirasi yang ia usulkan diterima oleh pimpinan, maka individu akan berkomitmen untuk merealisasikan aspirasi yang ia ajukan sebagai amanah.

Argument tersebut sejalan dengan Siegel & Marconi (1989) yang mengemukakan manfaat dari partisipasi anggaran atau kebijakan, yakni antara lain: (1) meningkatkan moral dan inisiatif seluruh tingkatan manajemen dalam mengembangkan ide dan informasi; (2) meningkatkan *group cohesiveness* yang kemudian meningkatkan kerjasama antar individu dalam pencapaian tujuan; (3) memudahkan terbentuknya *group internalization* yaitu pernyataan tujuan individu

dan organisasi; (4) mengurangi tekanan dan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan, dan (5) atasan menjadi lebih tanggap pada masalah-masalah sub bagian tertentu serta memiliki pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antar departemen.

Sementara itu secara teori, keadilan prosedural pertama kali dikenalkan oleh Thibaut & Walker (1974) dengan Wacana pengaruh prosedural terhadap *fairness judgment*. Secara legal teori keadilan prosedural dikembangkan oleh Thibaut & Walker pada 1978 dengan wacana proses kontrol untuk memecahkan perselisihan. Lind & Teyler (1988) mengartikan 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. Konsep ini lebih luas daripada konsep keadilan dalam konteks filsafat politik yang diusung oleh Rawls (1971) yang menyatakan keadilan prosedural “murni” sebagai kewajiban hasil yang harus didasarkan pada kesetaraan prosedur (lihat: Basri, 2013).

Thibaut & Walker menjelaskan bahwa penentu keadilan prosedural yang tinggi adalah proses kontrol (partisipasi) oleh mereka yang terkena dampak keputusan dan konsekuensinya dalam pencapaian hasil yang adil (lihat: Basri, 2013). Dari review meta analisis yang dilakukan oleh Colquitt, dkk (2001) terdapat hasil riset yang menyimpulkan bahwa keadilan prosedural yang ada di dalam organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional anggota organisasi (lihat: Magner & Walker, 1994; Magner, dkk., 1995; Lau & Moser, 2008; Sholihin & Pike, 2010).

2. Komitmen Organisasional dan 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 yang 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 pengujian dengan program Lisrel 8.30 menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasional dengan kinerja dosen adalah **negatif**. Ini artinya, bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan langsung antara komitmen organisasional dengan kinerja bagi dosen IAIN Antasari Banjarmasin **ditolak**.

Temuan ini *tidak sejalan* dengan hasil penelitian Camilleri & Heijden (2007), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja individu adalah komitmen organisasional individu itu sendiri. Dari dasar temuan tersebut, jika dikaitkan pada konteks penelitian ini, maka *tidak dapat* dibangun hipotesis serupa yang menduga bahwa kinerja dosen akan tinggi jika komitmen organisasional pada dosen itu juga tinggi. Sehingga hal ini *tidak sejalan* dengan argument Meyer & Allen (1997) yang menjelaskan konsep tiga dimensi komitmen organisasional yang berujung pada peningkatan kinerja individu.

Secara teoretis, kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal (Judge, dkk., 2001). Menurut Mathis Jackson (2002) kinerja dimaknai sebagai seberapa banyak seorang individu memberi kontribusi kepada organisasi tempat mereka bekerja, yang meliputi antara lain kuantitas dan kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini, meliputi hasil kerja yang dicapai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis Jackson, 2002). Bagi dosen, kinerja diukur dengan mengacu kepada aktivitas kerja yang sesuai dengan amanat *tri dharma* perguruan tinggi, yakni pengajaran, riset, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa komitmen organisasional pada diri anggota organisasi tidak muncul dengan sendirinya. Hal ini dikarenakan komitmen organisasioanl juga didorong oleh berbagai faktor seperti: atribut pekerjaan, hubungan anggota organisasi tersebut dengan pimpinannya, persepsi individu tersebut dengan organisasi dimana dia berada, peran organisasi, keadilan pengukuran kinerja anggota organisasi, kepercayaan kepada pimpinan organisasi, insentif, penghargaan, dan masih banyak faktor lain yang mungkin dapat menjadi faktor pendorong munculnya komitmen organisasional individu (Camilleri & Heijden, 2007; Sholihin & Pike, 2010).

Dalam perjalanannya, penelitian tentang komitmen organisasioanl memang sebagian besar dilakukan pada organisasi bisnis, dan jarang dilakukan pada organisasi sektor publik dan non-profit seperti lembaga pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan lembaga non-laba lainnya.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian model secara keseluruhan (*overall model*) pelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (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; dan (4) komitmen organisasional tidak berhubungan langsung dan signifikan dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin.

Pengujian model pengukuran terhadap dimensi-dimensi variabel yang bertujuan untuk memeriksa validitas dan reliabilitas dimensi menggunakan analisis faktor konfirmatori menyimpulkan bahwa: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara berperan serta dalam proses penyusunan program kerja di Jurusan/Institut dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara frekuensi diskusi terkait perencanaan program kerja di Jurusan/Institut dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara berperan dalam proses perencanaan program kerja di Jurusan/Institut dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; (4) terdapat hubungan positif dan signifikan antara merasa berkontribusi dalam perencanaan program kerja di Jurusan/Institut dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; (5) 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; (6) terdapat hubungan positif dan signifikan antara merasa sebagai bagian dari keluarga besar organisasi tempat bekerja dengan komitmen organisasional pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; (7) tidak terdapat hubungan langsung antara mengajar sesuai jumlah tatap muka yang dijadwalkan dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; (8) terdapat hubungan positif dan signifikan antara menyiapkan silabus kuliah yang dijadwalkan dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; (9) terdapat hubungan positif dan signifikan antara perkuliahan yang dilakukan selalu mengikuti materi yang disusun dalam silabus dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; (10) terdapat hubungan positif dan signifikan antara membuat soal UTS dan UAS secara tepat waktu dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; (11) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara menyerahkan soal UTS dan UAS secara tepat waktu dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; (12) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara mengoreksi jawaban mahasiswa sesuai dengan aturan penilaian yang berlaku dengan

kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin; dan (13) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara meminta masukan kepada mahasiswa mengenai cara mengajar dengan kinerja pada dosen IAIN Antasari Banjarmasin.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adler, R., & Corson, D. 2003. Organizational Commitment, Employees and Performance. Chartered Accountants. *Journal of New Zealand* Vol. 82 No. 3, pp. 31-33.
- Albrecht, S., & A. Travaglione. 2003. Trust in Public-sector Senior Management. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 14. pp. 76-92.
- Basri, Y.M. 2013. Mediasi Konflik Peran dan Keadilan Prosedural dalam Hubungan Pengukuran Kinerja dengan Kinerja Manajerial. *Journal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 10. No. 2, pp. 225-242.
- Braun, V., & V. Clarke. 2006. Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3: 77-101.
- Brownell, P. 1982. The Role of Accounting Data in Performance Evaluation. Budgetary Participation and Organizational Effectiveness. *Journal of Accounting Research*. Vol. 20. pp. 12-27.
- Camilleri, E., & B. HeijdenSource. 2007. Organizational Commitment, Public Service Motivation, and Performance within the
- Chin, W. 1995. Partial Least Square is to LISREL as Principal Components Analysis is to Common Factor Analysis. *Technology Studies*. Vol. 2. pp. 315-319.
- Chin, W., B. L. Marcolin & P. R. Newsted. 2003. A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effect: *Result Form A Monte Carlo Simulation Study and Voice Mail Emotion/Adoption Study*. *Information System Research*. Vo. 14. No. 2. June. pp. 189-217.
- Colquitt, J. A., D. E. Conlon, M. J. Wesson, C.O.L.H. Porter & K. Y. Ng. 2001. Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86. pp. 425-445.
- Commerias, N., & Fournier, C. 2002. Critical Evaluation of Peter and Colleagues` Organizational Commitment Questionnaire: Implication for Researchers. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 21 (3), 239-259.
- Creswell, J. W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Putaka Pelajar.
- Dodd-McCue, D., & Wright, G. B. 1996. Men, Women and Attitudinal Commitment: The Effect of Workplace Experience and Socialization. *Human Relations*. 49 (8). 1065-1091.
- Edgar, F., & Geare, A. 2005. HRM Practice and Employer Attitudes: Different Measure? Different Results. *Personnel Review*. 34 (5). 534-549.
- Ferdinand, A. 2002. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I., & Fuad. 2005. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep & Aplikasi Lisrel 8.54*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gould-Williams, J., & Davies, F. 2005. Using Social Exchange Theory to Predict the Effort of HRM Practice on Employee Outcomes: An Analysis of Public Sector Workers. *Public Management Review*. 7 (1), 1-24.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tathan, R. L. 2008. *Multivariate Data Analysis*. 6th ed., NJ., Pearson Prentice Hall.
- Hartono, J. 2014. *Metodologi Riset Bisnis: Salah Kaprah dalam Pengalaman-Pengalaman*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartono, J., & Abdillah. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Reiset Empiris*. BPFE Yogyakarta.
- Hoque, K., & Kirpatrick, I. 2005. Making the Core Continget: Professional Agency Work and its Consequences for Public Service. Paper Presented at the European of Group of Organization Studies Conference, Berlin.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. 1972. Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 17 (4). 555-573.
- Judge, Timothy A., Joyce E. Bono., Carl J. Theresen, & Gregory K. Patton. 2001. The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitatif and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*. Vol. 127. No. 3. pp. 376-407.
- Jurusan akuntansi. 2011. *Manual Prosedur Evaluasi Kinerja Tenaga Pengajar*. Dikeluarkan oleh Jurusan Akuntansi Universitas Brawijaya Malang, Jawa Timur, Indonesia.
- Ketchand, A. A., & J. R. Strawser. 2001. Multiple Dimensions of Organizational Commitment: Implications for Future Accounting Research. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 13. pp. 221-251.
- Kuvaas, B. 2013. Employee Ownership and Effective Organizational Commitment: Employee`s Perceptions of Fairness and Their Preference for Company Shares Over Cash. *Scandinavian Journal of Management*. Vol. 19. No. 2. pp. 193.212.
- Lau, C. M. & A. Moser. 2008. Behavioral Effects of Non-Financial Performance Measures: The Role of Procedural Fairness. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 20. pp. 55-71.
- Lau, C. M. & M. Sholihin. 2005. Financial and Non-Financial Performance Measures: How Do They Affect Job Satisfaction? *The British Accounting Review*. Vol. 37, pp. 389-413.
- Lau, C. M., K. M. Wong, & I. R. C. Eggleton. 2008. Fairness of Performance Evaluation Procedures and Job Satisfaction: The Role of Outcome-based and Non-outcomebased Effects. *Accounting and Business`s Research*. Vol. 38. No. 2, pp. 121-135.
- Lepak, D. R., & Snell, S. A. 1999. The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development. *Academy of Management Review*. 24 (1), 31-48.
- Lind, E. A., & T. R. Teyler. 1988. *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press.

- Lindquist, T. M. 1995. Fairness as an Antecedent to Participative Budgeting: Examining the Effects of Distributive Justice. Procedural Justice and Referent Cognitions on Satisfaction and Performance. *Journal of Management Accounting Research*. Vol. 7, pp. 122-147.
- Magner, N., & R. B. Welker. 1994. Responsibility Center Manager`s Reaction to Justice in Budgetary Resource Allocation. *Advances in Management Accounting*. Vol. 3, pp, 237-253.
- Magner, N., & T. L. Campbell. 1995. The Interactive Effect of Budgetary Participation and Budget Favorability on Attitudes Toward Budgetary Decision Makers: A Research Note. *Accounting, Organization and Society*. Vol. 20, pp, 611-618.
- Mathis, R. L., & J. H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Meyer, J. P., & N. J. Allen. 1997. *Commitment in Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- McFarlin, D. B., & P. D. Sweeney. 1992. Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*. Vol. 35, pp, 626-637.
- Milani, K. 1975. The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: A Field Study. *The Accounting Review*. pp. 274-284.
- Mishra, J., & Marrissey, M. A. 1996. Trust Employee/Employer Relationship: A Survey of West Michigan Managers. *Public Personnel Management*. Vol. 19, pp, 443-485.
- Nyhan, R. C. 1999. Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organizations: The Key Role of Interpersonal Trust. *Review of Public Personnel Administration*. Vol. 19, pp, 58-70.
- Otley, D. T. 1978. Budget Use and Managerial Performance. *Journal of Accounting Research*. Vol. 16, No. 1, pp, 122-149.
- Read, W. H. 1962. Upward Communication Industrial Hierarchies. *Human Relations*. Vol. 15, pp, 3-15.
- Robbins, Stephan P., & Timothy A. Judge. 2010. *Organizational Behavior*. 14 Eds. New Jersey: Prentice Hall.
- Salisbury, W. D., Chin, W. W., Gopal, A., & Newsted, P. R. 2002. Research Report: Better Theory Through Measurement Developing a Scale to Capture Consensus on Appropriation. *Information System Research*. Vol. 13, pp. 91-103.
- Sholihin, M., & R. Pike. 2009. Fairness in Performance Evaluation and its Behavioral Consequences. *Accounting and Business Research*. Vol. 39. No. 4, pp. 397-413.
- Sholihin, M., & R. Pike. 2010. Organizational Commitment in the Police Service: Exploring the Effect of Performance Measures. Procedural Justice and Interpersonal Trust. *Financial Accountability and Management*. Vol. 26, No. 4, pp. 4267-4424.

- Siegel, G., & Marconi, R. H. 1989. *Behavioral Accounting*. South-Western Publishing Co. Ohio: Cincinnati.
- Sofyani, H., R. Akbar. 2013. Hubungan Faktor Internal Institusi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) di Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 10. No. 2, pp. 184-205.
- Solimun. 2002. *Structural Equation Modeling: Lisrel dan Amos*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Solimun. 2004. *Pengukuran Variabel dan Pemodelan Statistika: Aplikasi SEM-AMOS dan Wasol*. Malang: Fakultas MIPA & Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Thibaut, J., N. Friedland & L. Walker. 1974. Compliance with Rule: Some Social Determinants. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 30, pp. 782-801.
- Thibaut, J., & L. Walker. 1978. A Theory of Procedure. *California Law Review*. Vol. 66, pp., 541-566.
- Wiener, Y. 1982. Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*. 7 (3), 418-428.
- Zand, D. E. 1997. *The Leadership Triad: Knowledge, Trust and Power*. New York: Oxford University Press.