

LAPORAN HASIL PENELITIAN KOMPETITIF DOSEN

PENERAPAN ANALISIS PEMODELAN PERSAMAAN STRUKTURAL
NON PARAMETRIK MODEL HIBRIDA

(Studi Pada: Pengaruh Tunjangan Finansial Dan Non Finansial Terhadap
Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen IAIN Pontianak)

Disusun Oleh:

Sumin



LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONTIANAK

TAHUN 2014

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT yang tiada henti-henti melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penulisan Laporan Hasil Penelitian yang berjudul *"Penerapan Analisis Pemodelan Persamaan Struktural Non Parametrik Model Hibrida (Studi Pada: Pengaruh Tunjangan Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen IAIN Pontianak)*. Showalat dan salam senantiasa kita haturkan kepada junjungan umat, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya yang istiqomah hingga akhir zaman.

Laporan Penelitian ini merupakan hasil dari Penelitian Kompetitif Individu Dosen dilingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pontianak Tahun 2014. Peneliti menyadari laporan ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan laporan ini. Harapan peneliti semoga laporan hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama LP2M IAIN Pontianak.

Tiada daya dan upaya melainkan dengan pertolongan Allah SWT melalui berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi dan motivasi. Untuk itu peneliti dengan tulus menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ketua LP2M IAIN Pontianak yang telah membantu memberikan pengarahan dan bimbingan.
2. Dosen IAIN Pontianak yang bersedia mengisi kuesioner penelitian ini.
3. Seluruh Civitas Akademika IAIN Pontianak yang sedikit banyak telah memberikan sumbangsih dan inspirasi dalam penelitian ini.

Semoga Allah SWT yang Maha Pemurah membalas segala kebaikan dan jasa-jasa yang telah diberikan kepada peneliti dengan Rahmat dan Ridho-Nya.

Pontianak, November 2014

Peneliti

ABSTRAK

Analisis SEM pada hakikatnya merupakan gabungan dari dua model matematis, yaitu: Model yang menghubungkan item-item pengukuran dengan variabel laten (confirmatory factor analysis), yang kedua adalah model yang menghubungkan variabel laten yang masing-masing memiliki pengukuran dengan variabel laten lain secara bersamaan yang namakan dengan analisis SEM. Selain kedua model utama tersebut, terdapat model lain yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel yang memiliki pengukuran langsung (bukan variabel laten) yang biasa disebut dengan analisis jalur (path analysis) dengan variabel laten (variabel yang tidak memiliki pengukuran langsung) yang dinamakan model “Hibrida” (hybrid model).

Untuk menerapkan analisis SEM model hibrida, peneliti sengaja memilih studi pada “Pengaruh Tunjangan Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen IAIN Pontianak, dengan pertimbangan bahwa variabel tunjangan finansial dapat diukur langsung melalui daftar gaji atau pertanyaan kuesioner seputar tunjangan finansial dosen sedangkan variabel tunjangan non finansial, kepuasan kerja dan komitmen organisasi harus diukur melalui item-item pertanyaan kuesioner berdasarkan indikator dan dimensi dari variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, pengumpulan data menggunakan teknik komunikasi tidak langsung dengan instrument berupa kuesioner. Populasi penelitian ini adalah Dosen tetap yang berstatus sebagai PNS di lingkungan IAIN Pontianak dan tidak sedang menjalani tugas belajar, yaitu sebanyak 86 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*, sehingga diperoleh 54 orang responden.

Hasil Penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif tidak signifikan secara langsung antara tunjangan finansial terhadap kepuasan kerja dosen IAIN Pontianak, terdapat pengaruh negatif signifikan secara langsung antara tunjangan finansial terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak, terdapat pengaruh negatif signifikan antara tunjangan finansial terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak setelah dimediasi oleh variabel kepuasan kerja dosen, terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara tunjangan non finansial terhadap kepuasan kerja dosen IAIN Pontianak, terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara tunjangan non finansial terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak, kepuasan kerja tidak memiliki kontribusi pada pengaruh tunjangan non finansial terhadap komitmen organisasi dosen, terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak, terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dosen terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak dengan adanya kontribusi variabel tunjangan finansial dan non finansial. Estimasi parameter model pada pemodelan persamaan struktural non parametric model hibrida dapat dilakukan melalui estimasi 6 langkah, yaitu: estimasi bobot, estimasi outer model, estimasi inner model, estimasi rata-rata, estimasi lokasi parameter dan estimasi bootstrap.

Kata Kunci: SEM PLS, SEM Non Parametrik, SEM Model Hibrida.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iv
DATAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah.....	3
C. Batasan masalah	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
1. Tujuan Umum.....	4
2. Tujuan Khusus.....	4
E. Signifikansi Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
1. Manfaat Teoritis	5
2. Manfaat Praktis.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Landasan Teori.....	6
B. Penelitian Terdahulu.....	8
C. Kerangka Teori.....	9
D. Kerangka Berpikir	10
E. Hipotesis	10
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	15
A. Waktu dan Tempat Penelitian	15
1. Waktu Penelitian.....	15
2. Tempat Penelitian	15
B. Metode Penelitian.....	15
C. Populasi dan Sampel.....	16

1. Populasi.....	16
2. Sampel.....	16
D. Metode dan Alat Pengumpul Data	17
1. Metode Pengumpul Data.....	17
2. Instrumen Pengumpul Data.....	18
3. Jenis Data	19
E. Uji Keabsahan Data.....	19
1. Uji Validitas	19
2. Uji Reliabilitas Komposit	20
F. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian.....	21
1. Variabel Penelitian.....	21
2. Definisi Operasional Variabel	22
G. Alat Analisis.....	25
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	29
A. Analisis Data	29
1. Evaluasi model pengukuran (<i>outer model</i>)	29
a. Uji validitas konvergen.....	30
b. Uji Validitas Diskriminan.....	33
c. Uji reliabilitas komposit	36
2. Evaluasi model struktural (<i>inner model</i>).....	36
a. Uji kebaikan model (<i>goodness of fit</i>)	37
b. Uji Relevansi Prediksi Model	38
c. Koefisien parameter jalur (pengujian hipotesis)	39
d. Pengaruh Total.....	41
B. Estimasi Parameter dalam <i>Partial Least Square</i>	42
BAB V PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
RIWAYAT HIDUP PENELITI	62

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Penelitian	22
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 4.1 Uji Validitas Konvergen Tahap Pertama.....	30
Tabel 4.2 Uji Validitas Konvergen Tahap Kedua	32
Tabel 4.3 Nilai <i>Cross Loading</i> Tahap Awal.....	33
Tabel 4.4 Nilai <i>Cross Loading</i> Tahap Final	34
Tabel 4.5 Nilai AVE dan <i>Comunality</i>	35
Tabel 4.6 Reliabilitas Komposit	36
Tabel 4.7 Koefisien Determinasi	37
Tabel 4.8 Uji Relevansi Prediksi Model	38
Tabel 4.9 Koefisien Parameter Jalur (<i>Path Coefficients</i>).....	39
Tabel 4.10 Ukuran Pengaruh Total	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	9
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	10
Gambar 3.1 Diagram Alur Proses Analisis Sem Nonparametrik Model Hibrida	25
Gambar 3.2 Diagram Jalur (Path Diagram) SEM Non Prametrik Model Hibrida Model Struktural (Inner Model).....	26
Gambar 3.3 Model Pengukuran (Outer Model) Model Hibrida.....	27
Gambar 4.1 Diagram Jalur Pada Uji Validitas Konvergen Tahap Kedua.....	29
Gambar 4.2 Diagram Jalur Pada Uji Validitas Konvergen Tahap Kedua.....	30
Gambar 4.3 Diagram Jalur dan Koefisien Parameter Jalur SEM PLS Model Hibrida	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian (Kusioner).....	54
Lampiran 2 Tabulasi Data	56
Lampiran 3 Output Perhitungan SEM Non Parametrik Model Hibrida dengan Software SmartPLS 2.0.....	57

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Erbaş, and Tugay Arat. 2012. The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *Canadian Center of Science and Education*, 5 (10), pp: 136-145.
- Al-Nsour, Marwan. 2012. Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities. *International Journal of Business and Management*. 7, pp: 78-89.
- Anas, Khaidir. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(1), pp: 1-11.
- Cut Zurnali, 2010, "Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan", Penerbit Unpad Press, Bandung
- Chang, Su-Chao dan Lee. Ming-Shing. 2006. Relationships among Personality, Job Characteristic, Job Satisfaction and Organizational Commitment – An Empirical Study in Taiwan, *The Business Review, Cambridge, Vol 6, Iss 1. pp 201 – 207*
- Chou, C.P dan Bentler, PM., (1985), Estimates and Test in Structural Equation Modeling, In R.H. Hoyle (Ed), *Structural Equation Modeling; Concepts, Issues and Applications* (pp.37-55) Newbury Par. CA. Sage.
- Darwish A. Yousef. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting, *Personnel Review, Vol 29 Iss: 5 pp.567 – 592*
- Ghozali, Imam (2006), *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Ed. 2*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketigabelas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jöreskog, K.G. and Wold, H., (1982). "The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variables: Historical and Comparative Aspects," in H. Wold and K. Jöreskog (Eds.), *Systems Under Indirect Observation: Causality, Structure, Prediction* (Vol. I), Amsterdam: North-Holland, 263-270.
- Lelikwati, Karel A. 2004. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen, Papua. *Jurnal Economic Resources*, (Online), ([http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/ 32_05111118.pdf](http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/32_05111118.pdf), diakses tanggal 20 Juni 2014)
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung : Refika Aditama.

- Mottaz J, Clifford. 1988. Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations, Vol 41, Number 6. Pp 467 – 482*
- Nawawi, Hadari. 2001. *MSDM Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University.
- Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Ed. Kedua, Jakarta Rajawali Pers
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). Organizational behavior (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 200. *Perilaku Organisasi*. Ed. Sepuluh, Jakarta : PT Macan Jaya Cemerlang.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- West, S.G., (1995), Structural Equation Modeling with Non-Normal Variable: Problem and Remedies. In RH. Hoyt (Ed), Structural Equation Modeling, Concept, Issues and Application, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wold, H., (1985), Partial Least Square, In S Kotz & N.L. Johnson (Eds), Encyclopedia Statistical Sciences. Vol. 8 (pp. 587-599), New York, Wiley.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemodelan persamaan struktural (*structural equation modeling*) adalah hasil evolusi dari model persamaan ganda yang merupakan gabungan antara model ekonometrik yang ingin melihat hubungan antar variabel laten yang sering disebut dengan model struktural dengan model psikometrik yang berkembang pada ilmu psikologi dan sosiologi yang mengukur variabel laten berdasarkan indikator-indikator. Pemodelan persamaan struktural atau *structural equation modeling* (SEM) merupakan teknik analisis statistik *multivariate* yang sering disebut sebagai *kovarians structure analysis, latent variable analysis, confirmatory factor analysis* atau *LISREL analysis*.

SEM yang dikembangkan oleh Joreskog (1982) adalah berbasis kovarians sehingga sangat dipengaruhi oleh asumsi parametrik yang harus dipenuhi seperti distribusi data harus normal, observasi harus independen dan sampel kecil yang tidak *asymptotic* dapat memberikan hasil estimasi yang tidak baik (Chou dan Bentler, 1985) bahkan dapat menghasilkan varians negatif (*heywood case*). Hal ini karena analisis persamaan struktural kovarians atau SEM didasarkan pada *large sample size theory*, sehingga jumlah sampel yang besar sangat kritis untuk mendapatkan estimasi parameter yang tepat, disamping itu juga SEM menghendaki distribusi variabel harus multivariat normal.

Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan oleh West (1995) menemukan empat hal penting. Pertama: penggunaan sampel kecil (kurang dari 100 responden) dapat mengakibatkan nilai χ^2 yang diperoleh dari estimasi *MLE* dan *GLS* menjadi sangat besar, situasi ini mendorong peneliti melakukan modifikasi model yang dihipotesiskan agar diperoleh model yang cocok, tetapi tingginya nilai χ^2 yang semua akan berakibat pada model yang tidak sesuai secara teoritis. Kedua: jika jumlah sampel kecil serta tidak normal maka peneliti akan menghadapi hasil analisis yang *improper solution* (Anderson dan Gerbing, 1984 dan Boomsma, 1982). Ketiga: jika data tidak normal, maka indeks ketepatan model (*fit index*) seperti *Tucker Lewis Index*

(TLI) dan *Comparative Fit Index* (CFI) menghasilkan nilai yang *underestimate* dan keempat, data yang tidak normal dapat menghasilkan *standard errors underestimate*.

Sebagai alternatif untuk mengatasi permasalahan yang timbul pada analisis SEM berdasarkan kovarians, dikembangkan SEM Non Parametrik dengan pendekatan varians atau komponen yang dinamakan *partial least square* (PLS). *Partial least square* adalah teknik statistik yang menggeneralisasi dan mengkombinasi analisis faktor, analisis komponen utama (PCA) dan analisis regresi, melalui prosedur estimasi terpisah (parsial) antara indikator dengan variabel latennya. Seperti dinyatakan oleh Wold (1985) *partial least square* merupakan metode analisis yang *powerful* karena tidak berdasarkan banyak asumsi

Sama halnya dengan SEM berbasis kovarians PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori tetapi disamping itu PLS juga dapat digunakan untuk keperluan prediksi yaitu untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarians karena akan menjadi *unidentified model*, karena indikatornya bersifat refleksif, maka perubahan nilai dari suatu indikator sangat sulit untuk mengetahui perubahan nilai dari variabel laten sehingga pelaksanaan prediksi sulit dilakukan, sedangkan PLS dapat menggunakan indikator refleksif sekaligus indikator formatif sehingga variabel laten berupa kombinasi linier dari indikatornya, maka prediksi nilai dari variabel laten dapat dengan mudah diperoleh. Disamping itu PLS dapat menghindarkan dua masalah serius, yaitu *inadmissible solution* dan *factor indeterminacy* (Fornell dan Bookstein, 1982).

Analisis SEM pada hakikatnya merupakan gabungan dari dua model matematis, yaitu: Model yang menghubungkan item-item pengukuran dengan variabel laten (*confirmatory factor analysis*), yang kedua adalah model yang menghubungkan variabel laten yang masing-masing memiliki pengukuran dengan variabel laten lain secara bersamaan yang namakan dengan analisis SEM. Selain kedua model utama tersebut, terdapat model lain yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel yang memiliki pengukuran langsung (bukan variabel laten) yang biasa disebut dengan analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel laten (variabel yang tidak memiliki pengukuran langsung) yang dinamakan model “Hibrida” (*hybrid model*).

Berbeda dengan analisis SEM konvensional yang hanya bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel laten exogen dengan variabel laten endogen, model hibrida dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel laten dengan variabel terukur secara bersamaan sehingga analisis ini lebih fleksibel dan praktis ketika digunakan pada data yang melibatkan data campuran dari hasil kuesioner (data primer) dengan data yang memiliki pengukuran langsung berupa data sekunder. Pada kasus data campuran seperti ini seorang peneliti tidak boleh menggunakan analisis SEM konvensional atau analisis faktor konfirmatori murni, solusinya adalah dengan menggunakan analisis SEM model hibrida (*Hybrid model*).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai: **“Penerapan Analisis Persamaan Struktural Non Parametrik Model Hibrida (Studi Pada: Pengaruh Tunjangan Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen IAIN Pontianak)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, SEM model hibrida lebih tepat digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh atau hubungan antar variabel yang memiliki pengukuran langsung dengan variabel yang tidak memiliki pengukuran langsung (variabel laten) yang diperoleh melalui instrumen pengumpul data berupa kuesioner. Untuk menerapkan analisis SEM model hibrida, peneliti sengaja memilih studi kasus pada “Pengaruh Tunjangan Finansial dan Non Finansial terhadap Keuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dosen IAIN Pontianak, dengan pertimbangan bahwa variabel tunjangan finansial dapat diukur langsung melalui daftar gaji atau pertanyaan kuesioner seputar tunjangan finansial dosen sedangkan variabel tunjangan non finansial, kepuasan kerja dan motivasi kerja harus diukur melalui item-item pertanyaan kuesioner berdasarkan indikator dan dimensi dari variabel tersebut. Sehingga Permasalahan Penelitian ini adalah:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Dari Tunjangan Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen IAIN pontianak ?
2. Bagaimana estimasi parameter pemodelan persamaan strukturan non parametrik model hibrida?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada dua masalah pokok, pertama: Penerapan pemodelan persamaan struktural non parametrik dengan estimasi *partial least square* (PLS) dengan melibatkan variabel tidak terukur (latent variable) dan variabel terukur (*observable variable*) yang peneliti namakan dengan variabel hibrida atau model hibrida. Variabel terukur pada tunjangan finansial dalam penelitian ini dibatasi pada tunjangan profesi dosen (sertifikasi dosen), variabel ini sengaja dipilih karena dianggap paling sesuai. Masalah yang kedua bagaimana langkah-langkah estimasi parameter pemodelan persamaan struktural non parametrik model hibrida menggunakan estimasi *partial least square*.

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menerapkan: Analisis Persamaan Struktural Non Parametrik Model Hibrida Pada Pengaruh Tunjangan Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen IAIN Pontianak.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pemberian Tunjangan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dosen IAIN Pontianak.
- b. Untuk Mengetahui Pengaruh Pemberian Tunjangan Finansial Terhadap Komitmen Organisasi Dosen IAIN Pontianak.
- c. Untuk Mengetahui Pengaruh Pemberian Tunjangan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dosen IAIN Pontianak.
- d. Untuk Mengetahui Pengaruh Pemberian Tunjangan Finansial Terhadap Komitmen Organisasi Dosen IAIN Pontianak.
- e. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dosen IAIN Pontianak.
- f. Untuk mengetahui estimasi parameter pemodelan persamaan struktural non parametrik model hibrida.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi dosen dan mahasiswa IAIN Pontianak dalam memilih alat analisis yang tepat, terutama bagi mahasiswa dan dosen yang menggunakan alat analisis SEM. Sehingga alat analisis yang digunakan benar-benar sesuai dengan tipe data yang digunakan, serta dapat menjelaskan tujuan penelitian secara efektif dan optimal.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dibidang penelitian dengan alat analisis statistik, dan dapat dijadikan rujukan/referensi penelitian mahasiswa dan dosen pada kasus atau permasalahan yang melibatkan variabel campuran dan variabel *intervening* (mediasi).

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan keilmuan statistika terapan sebagai alat analisis data penelitian, khususnya yang berkaitan dengan pemilihan metode SEM untuk menangani kasus dengan variabel campuran dan jumlah sampel yang kecil sehingga diperoleh tingkat keandalan estimasi paramter yang akurat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling*)

SEM merupakan suatu teknik analisis multivariat yang memungkinkan untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model. SEM dapat menguji secara bersama-sama:

- a) Model struktural: hubungan antara konstruk (variabel *laten/ unobserved/* variabel yang tidak dapat diukur secara langsung dan memerlukan beberapa indikator untuk mengukurnya) independen dan dependen.
- b) Model *measurement*: hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan konstruk (variabel laten)

Digabungkannya pengujian model struktural dan pengukuran tersebut memungkinkan untuk menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari SEM dan melakukan pengujian hipotesis. SEM dianggap sebagai suatu alat statistik yang sangat berguna bagi para peneliti pada bidang ilmu sosial (ekonomi, sosiologi, antropologi, psikologi dan lain sebagainya). Terdapat banyak sekali program yang menawarkan SEM diantaranya *Linear Structural Relationship* (LISREL) dan AMOS.

2. SEM Non Parametrik

Structural Equation Modeling Non Parametrik pertama kali dikembangkan oleh Herman Wold. SEM Non Parametrik dikembangkan metode estimasi pada *estimasi partial least square* (PLS). Model SEM non parametrik dengan pendekatan PLS ini dikembangkan sebagai alternatif apabila teori yang mendasari perancangan model lemah dan atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran refleksif. Menurut Wold (1985) PLS merupakan “*soft modeling*” dan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar, selain dapat

digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian preposisi.

Indikator variabel pada PLS bisa dibentuk dengan tipe refleksif atau formatif (Chin dan Newsted, 1998). Model refleksif memandang secara matematis indikator sebagai pencerminan dari variabel laten. Sehingga indikator-indikator sebuah variabel laten seolah-olah dipengaruhi oleh variabel laten, hal ini mengakibatkan bila terjadi perubahan dari satu indikator akan berakibat pada perubahan pada indikator lainnya dengan arah yang sama. Model formatif memandang secara matematis indikator seolah-olah sebagai variabel yang mempengaruhi variabel laten; dalam hal ini berbeda dengan analisis faktor, jika salah satu indikator meningkat, tidak harus diikuti oleh peningkatan indikator lainnya dalam satu konstruk, tapi jelas akan meningkatkan variabel latennya (Fornell dan Bookstein, 1982).

Model refleksif mengasumsikan semua indikator seolah-olah dipengaruhi oleh variabel laten, oleh karena itu menghendaki antar indikator saling berkorelasi satu sama lain. Dalam hal ini konstruk diperoleh menggunakan analisis faktor. Sedangkan model formatif konstruk diperoleh melalui analisis komponen utama sehingga tidak mengasumsikan perlunya korelasi antar indikator, atau secara konsisten berasumsi tidak ada hubungan antar indikator. Oleh karena itu, internal konsistensi (*Alpha Cronbach*) kadang-kadang tidak diperlukan untuk menguji reliabilitas konstruk formatif.

Hubungan antar variabel laten dalam PLS dinamakan dengan *inner model* atau model struktural, sedangkan hubungan antara indikator (bersifat refleksif atau formatif) dengan variabel laten dinamakan dengan *outer model* atau model pengukuran. Di sisi lain, dalam analisis SEM atau *Lisrel* tidak dibedakan dengan tegas antar keduanya, namun terdapat istilah *overall model* untuk model keseluruhan, model struktural untuk hubungan antar variabel laten dan *confirmatory factor analysis* (CFA) untuk model pengukuran.

PLS bekerja dengan membuat bobot dan mencari estimasi dari semua variabel laten, berdasarkan bobot dan estimasi tersebut algoritma PLS memaksimalkan proporsi varians dari variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen. Tujuan estimasi dari PLS adalah membuat komponen skor

terbaik dari variabel laten endogen untuk prediksi hubungan variabel laten dan variabel observasi.

3. SEM Model Hibrida

Model hibrida merupakan gabungan model CFA dan analisis jalur (Kline, 2010). Kedua model biasanya disebut sebagai "model struktural" dan "model pengukuran," Beberapa penulis (Bollen, 1989; Kenny et al, 1998; O'Brien, 1994) telah menyarankan pendekatan dua langkah untuk mengidentifikasi model tersebut.

Model hibrida tidak *identified* kecuali model struktural juga *identified*. Dengan asumsi bahwa model struktural *identified*, sehingga dapat diketahui apakah model pengukuran *identified* atau tidak. Bila kedua model tersebut *identified*, maka seluruh model juga *identified*. Walaupun ada kasus khusus dari model pengukuran yang menjadi teridentifikasi karena model struktural *overidentified*.

Dalam model hibrida, ada dua jenis variabel yang khusus. Pertama adalah variabel laten formatif, di mana "indikator" merupakan penyebab variabel laten, tidak seperti variabel standar reflektif dimana variabel laten merupakan penyebab indikator-indikatornya (Bollen & Lenox, 1991). Untuk dapat melakukan identifikasi model seperti ini, ada dua hal yang harus diperhatikan: Yang pertama *path* faktor laten *fixed* dengan nilai tidak sama dengan nol atau biasanya 1, yang kedua, variabel laten tidak memiliki nilai pengganggu (*error term*). Bollen dan Davis (2009) menggambarkan dalam kasus khusus variabel laten formatif mungkin memiliki nilai gangguan (*error term*).

Selain itu, ada faktor-faktor orde kedua (*second order*) yang mana variabel laten (sub variabel) bertindak sebagai indikatornya. Identifikasi variabel laten orde kedua tidak jauh berbeda dengan variabel laten biasa, tapi di sini indikator variabel laten tidak diukur.

4. Tunjangan Finansial dan Non Finansial

Tunjangan merupakan balas jasa di luar gaji yang dikenal di institusi pemerintahan, sedangkan pada institusi swasta atau perusahaan dikenal dengan nama kompensasi. Menurut Hasibuan (2002:117): "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang maupun barang, baik itu secara langsung atau tidak langsung, bertujuan untuk balas jasa terhadap perusahaan". Sedangkan menurut Rivai (2010:741): "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan". Namun menurut

Nawawi (2001:315) kompensasi adalah: “Penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja”. Dan menurut Simamora (2004: 442): “Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi”.

Berdasarkan definisi di atas, tampak beberapa para ahli mengemukakan pengertian kompensasi yang beragam meskipun pada dasarnya tak ada perbedaan yang terlalu mencolok, tetap memiliki arti yang sama. Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan, bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik dari pekerjaan mereka.

Two Factor Theory yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*) yang di dalamnya pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan penyedia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan, sedangkan faktor-faktor intrinsik (*motivator*) yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan yang tergolong dalam insentif non finansial (Robbins, 2010;112). Berdasarkan teori tersebut dapat diperoleh variabel insentif non finansial sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Insentif atau tunjangan terdiri dari dua macam yaitu finansial dan non finansial, insentif finansial ini berupa bonus dan non finansial berupa penghargaan (Hasibuan, 2003:117). Insentif finansial merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Ali Erbas, 2012), Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi (Yazid, 2009). Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone, dkk. 2010). Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan

kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja (Al-Nsour, 2012). Manullang (2001;150) memaparkan beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat insentif karyawan adalah sebagai berikut: Pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, kondisi pekerjaan.

Sementara tujangan finansial dan non finansial merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2003:768). Insentif non finansial dapat didefinisikan berupa *job enrichment*, liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi (Al-Nsour, 2012). Menurut Peterson (2006) Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jadi dapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya.

Menurut Silvia (2012) tunjangan non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti tempat kerja, jam kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya, sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti jaminan kesehatan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, turnover, absensi (Brown, dkk. 2010).

Pentingnya kepuasan kerja untuk diteliti karena dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan, serta kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Ali Erbas, 2012). Menurut Anas.

K (2013) kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Anugrah, Y. H. (2013) kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pendapat lain juga dikemukakan Nugroho (2013) yaitu, kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, maka dari itu kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan.

Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006:243) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*).
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (*Supervision*).
Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (*Workers*).
Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*Promotion*).
Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Gaji/Upah (*Pay*).
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

6. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Robbins and Judges, 2011).

Mottaz (1988) menyatakan bahwa komitmen organisasi terkait dengan identifikasi. Misalnya, komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon afektif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel individu kepada organisasi. Darwish A (2000) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu.

Riset-riset tentang komitmen organisasional yang mencoba menganalisis karyawan-karyawan perusahaan yang dalam menjalankan aktivitas organisasi bersentuhan dengan teknologi informasi dan komunikasi seperti perusahaan telekomunikasi dan informasi, perbankan, pertambangan, pemasaran, konsultan perencanaan, otomotif, semi konduktor, dan bioteknologi, Cut Zurnali (2010) mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

7. Hubungan Variabel Tunjangan Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap merupakan modal yang produktif. Akan tetapi mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan pekerjaannya masing-masing, yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dan motivasi dalam diri karyawan, salah satunya melalui pemberian kompensasi yang sesuai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karel A. Lelikwati (2005) dalam judul Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen, Papua mengungkapkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Chang dan Lee (2006), menemukan bahwa kepribadian karyawan, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa karyawan yang sudah terpenuhi kepuasan intrinsiknya akan menunjukkan kepedulian yang lebih kepada perusahaan tempatnya bekerja. Oleh sebab itu kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian Sumin (2009) dengan judul “Pemodelan Persamaan Struktural Untuk Sampel Kecil Menggunakan *Metode Bootstrap Pada Partial Least Square* (Studi Kasus: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru Pada Perguruan Islam Al-Azhar Pontianak)”. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa: “Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Demikian pula dengan kepuasan kerja yang menjadi mediasi gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi”.

Penelitian Munawar (2008) *Structural Equation Modeling (SEM) Analysis With Heywood Cases*, hasil penelitian ini menemukan bahwa: “Total pengaruh dari variabel laten intensif yang terdiri dari hanya satu variabel indikator yaitu intensifikasi mempunyai pengaruh positif sebesar 0,16 dan bermakna terhadap variabel laten produkti. Sedangkan total pengaruh dari variabel laten benih yang mengandung variabel indikator varietas, variabel indikator mutu benih, dan variabel jumlah benih, variabel obat yang terdiri dari variabel indikator irigasi dan variabel indikator penggunaan pestisida, variabel pupuk yang terdiri dari variabel indikator penggunaan pupuk dan jumlah pupuk dan variabel opete tidak mempunyai makna walaupun

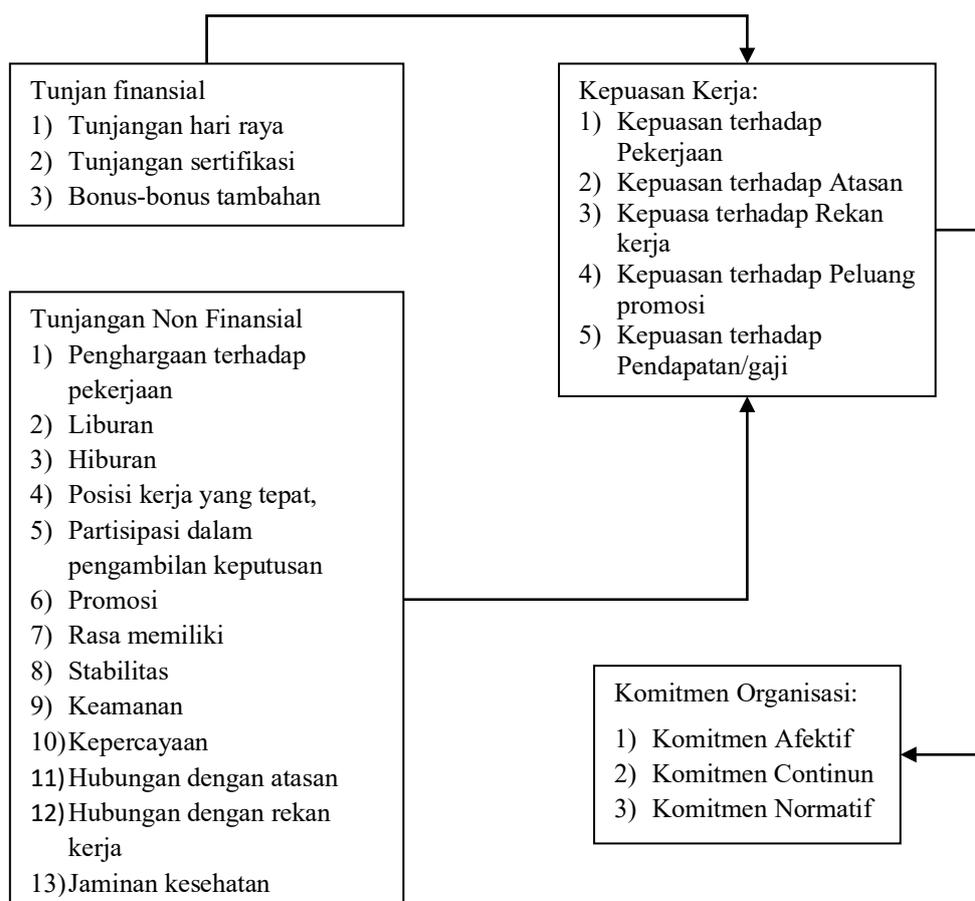
signifikan pada hasil ujinya. Besarnya total pengaruh terhadap variabel laten produkti masing-masing sebesar -0,01, -0,06, -0,33, dan 0,56.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah: Pada Penelitian ini, peneliti menerapkan model hibrida dengan pendekatan *nonparametric (partial least square)* sedangkan penelitian sebelumnya, para peneliti masih menggunakan model konvensional (tanpa variabel campuran).

C. Kerangka Teori

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan dalam kajian pustaka, dapat disusun kerangka teori penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Teori

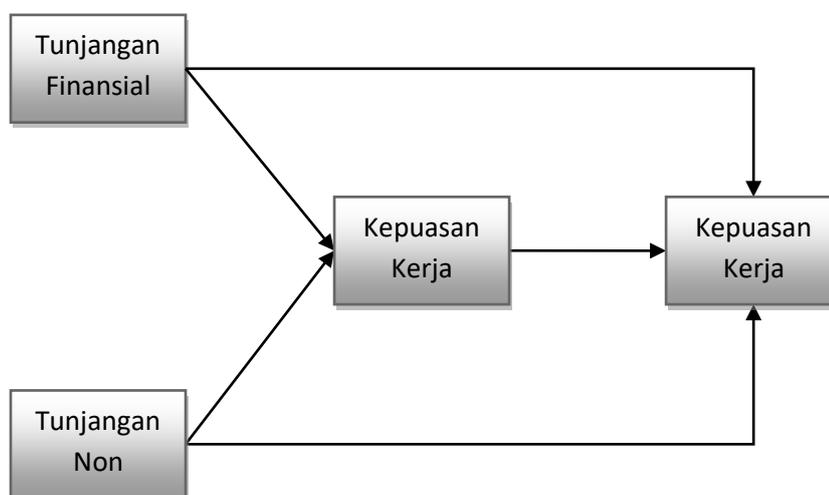


Sumber: Cut Zurnali (2010), Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006:243), Silvia (2012), Rivai (2003) dan Al-Nsour (2012).

D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori-teori pendukung yang telah diuraikan pada Tinjauan Pustaka, peneliti dapat menggambarkan pengaruh tunjangan finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak, sebagaimana disajikan pada gambar berikut ini:

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



E. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kajian pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan Pemberian Tunjangan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dosen IAIN Pontianak.
2. H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan Pemberian Tunjangan Finansial Terhadap Komitmen Organisasi Dosen IAIN Pontianak.
3. H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan Pemberian Tunjangan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dosen IAIN Pontianak.
4. H₄: Terdapat pengaruh yang signifikan Pemberian Tunjangan Finansial Terhadap Komitmen Organisasi Dosen IAIN Pontianak.
5. H₅: Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dosen IAIN Pontianak.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2014. Peneliti akan melakukan penelitian atau survei ulang jika data yang diperoleh dianggap belum cukup atau jawaban yang diberikan tidak valid dan reliabel.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pontianak yang terletak di Jl. Soeprapto No. 19 Pontianak, Kalimantan Barat.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif, metode *asosiatif* digunakan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen yang berstatus sebagai PNS dan aktif mengajar (tidak sedang melanjutkan studi/tugas belajar), yang tersebar di 3 (tiga) fakultas di lingkungan IAIN Pontianak, yaitu: Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam, Fakultas Usuludin Adab dan Dakwah dan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 86 orang.

2. Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel acak sederhana pada populasi yang memiliki

karakteristik tidak terlalu heterogen (relatif homogen). Penarikan sampel dengan metode simple random sampling dapat dilakukan berdasarkan rumus berikut:

$$n = \frac{z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)N}{d^2(N-1) + z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)} \quad (3.1)$$

Lemeshow (1991).

Dimana:

n : Jumlah sampel

P : Proporsi Populasi

α : Tingkat Signifikansi (taraf nyata)

d : Presisi absolut

e : Presisi relatif

Peneliti menetapkan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) sebesar 95% dengan $\alpha = 5\% = 0,05$ proporsi populasi pengguna kondom (P) = $(1/115) = 0,009$ karena terlalu kecil, maka peneliti menetapkan sebesar $10\% = 0,1$, presisi *absolute* yang diinginkan (d) = 0,05 dan presisi relative (e) = sebesar 0,15 dengan jumlah populasi sebanyak 86 responden, maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96^2)0,1(1-0,1)86}{0,05^2(86-1) + (1,96^2)0,1(1-0,1)} = 53,88 = 54 \text{ responden}$$

Selanjutnya, proses pemilihan sampel dari anggota populasi dilakukan pengacakan dengan cara undian, metode undian dilakukan dengan membuat daftar nama-nama (anggota populasi) kemudian nama masing-masing anggota populasi yang telah di tulis dalam kertas, dilipat (digulung) dan di masukkan dalam kaleng untuk kemudian di acak (di kocok) secara berulang, kemudian dipilih satu persatu sebanyak 54 nama sebagai sampel dalam penelitian ini.

D. Metode dan Instrumen Pengumpul Data

1. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah komunikasi tidak langsung, komunikasi tidak langsung dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner diisi oleh responden

sesuai pertanyaan/ Pernyataan dengan pilihan jawaban multiple choice (pilihan ganda).

2. Instrumen Pengumpul Data

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang ia ketahui, yang digunakan untuk memperoleh data yang valid dan reliabel, serta dapat memberikan penjelasan bila pertanyaan tidak dimengerti oleh responden. Kuesioner penelitian didesain sesuai variabel dan teori yang relevan dengan penelitian. Kuesioner disusun dengan bahasa yang sederhana sehingga semua responden dapat dengan mudah memahami maksud dari setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan yang berisi tentang kompensasi non finansial, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan kerja karyawan secara global di perusahaan. Kepuasan kerja diukur menggunakan tujuh item kepuasan kerja berdasarkan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang dikembangkan oleh Weiss dkk. (1967) dalam Ghazali (2008), yang terdiri dari: (1) adanya variasi pekerjaan, (2) kemampuan atasan untuk mengambil keputusan, (3) adanya *reward* yang memadai, (4) adanya job yang pasti, (5) kesempatan aktualisasi diri dan adanya kebebasan, (6) kesempatan untuk pengabdian bagi negara, dan (7) kebijakan pimpinan yang dapat dipraktekkan

Komitmen organisasi adalah tingkatan sejauh mana individu karyawan responden terlibat dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi akan diukur menggunakan sembilan item *short form Organizational Commitment Questionnaire* yang dikembangkan oleh Porter dkk. (1974) dalam Ghazali (2008) terdiri dari sepuluh item, yaitu: (1) kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi, (2) bangga bahwa instansi adalah tempat kerja yang baik (3) nilai-nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi, (4) bangga terhadap *brand image* instansi tempat bekerja. (5) yakin pada kemampuan diri sendiri, (6) instansi tempat kerja memiliki nilai lebih dibanding instansi lain, (7) adanya perubahan yang mendasar pada instansi tempat kerja, (8) sulit menerima kebijakan pimpinan, (9) selalu berusaha untuk membuat instansi tetap eksis, dan (10) instansi merupakan tempat terbaik untuk aktualisasi diri.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung pada obyek penelitian, data primer dapat berupa observasi langsung, wawancara mendalam (inter depth review), fokus group diskusi (FGD) dan penyebaran angket atau kuesioner. Pada penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada dosen IAIN yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

b. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen jumlah dosen tetap yang berstatus sebagai PNS, dan dokumen sertifikasi dosen IAIN Pontianak. Dokumen-dokumen tersebut diperoleh dari Administrasi dan Kepegawaian, dan Bagian Keuangan IAIN Pontianak

E. Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur benar-benar dapat mengukur konstruk yang diukurnya. Validitas konvergen dilakukan dengan mengkorelasikan faktor skor dengan total skor, diaman jika memiliki korelasi yang tinggi berarti instrumen benar-benar dapat menjelaskan konstraknya secara tepat. Pada analisis pemodelan persamaan struktural (SEM) model non parametrik dengan estimasi partial least square, untuk indikator refleksif uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai faktor loading outer model (*standardized loadings*) sedangkan indikator formatif dilihat dari bobot faktor loading outer model.

Ukuran indikator refleksif dikatakan *valid* jika nilai korelasi (*loading*) dengan variabel laten yang ingin diukur $\geq 0,5$ dan nilai t-statistik $\geq 1,96$ (uji dua pihak) pada level signifikansi $\alpha = 0,05$. Ukuran indikator formatif dikatakan valid jika nilai korelasi (*loading*) bobot outer model dengan variabel laten yang ingin diukur $\geq 0,5$ dan nilai t-statistik $\geq 1,96$ (uji dua pihak) pada level signifikansi $\alpha = 0,05$.

b. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur sejauh mana perbedaan instrumen/alat ukur dapat mengukur konstraknya dibandingkan jika alat ukuran yang sama digunakan untuk mengukur konstruk yang lain. Jika instrumen memiliki korelasi yang kecil dengan instrumen pada indikator yang lain maka dapat dikatakan instrumen memenuhi validitas diskriminan. Uji validitas diskriminan dalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) non parametrik dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai korelasi silang (cross loadings) item variabel pada konstruk yang diukur dengan konstruk lainnya.

Metode lain untuk menilai validitas diskriminan adalah membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Berikut ini rumus menghitung AVE.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)} \quad (3.2)$$

Di mana λ_i adalah *component loadings* ke indikator dan $\text{var}(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$. Jika semua indikator distandarisasi, maka ukuran ini sama dengan rata-rata komunalitas dalam blok. Fornell dan Larcker dalam Ghazali (2008:25) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk pengukuran reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability* (ρ_c). Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari 0.50 atau nilai *Cross Loading* tiap item harus >0,5 pada variabel laten yang ingin di ukurnya dan tidak signifikan pada variabel laten lain.

2. Uji Reliabilitas Komposit

Reliabilitas komposit atau reliabilitas konstruk adalah metode yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur konstruk teoritis tertentu yang diasumsikan atau dihipotesiskan sebelumnya yang terdiri dari indikator-indikator yang heterogen tetapi memiliki kemiripan dan merupakan pembentuk konstruk. Ukuran ini dapat diterima tingkat keandalannya apabila koefisien variabel laten eksogen >0,70 (Chin dalam Sumin, 2009:11). Reliabilitas komposit dapat dihitung dengan persamaan:

$$\rho_c = \frac{\left(\sum_{i=1}^J \lambda_i\right)^2}{\left(\sum_{i=1}^J \lambda_i\right)^2 + \sum_{i=1}^J \lambda_i \text{var}(\varepsilon_i)} \quad (3.3)$$

Di mana λ_i adalah korelasi (*loading*) yang menghubungkan variabel laten ke indikator dan $\text{var}(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$. Bila dibandingkan dengan *cronbach alpha*, reliabilitas komposit tidak mengasumsikan kesamaan antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot yang sama. Sehingga ρ_c merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat, sedangkan *cronbach alpha* cenderung *lower bound estimate reliability*. Koefisien alpha menghendaki adanya beberapa asumsi, misalnya bahwa antara satu item dengan item lainnya dalam satu instrumen diharapkan memiliki unit pengukuran dan kecermatan yang sama dalam menjelaskan skor murni. Hal ini berimplikasi pada fungsinya sebagai estimator reliabilitas lebih tepat dikenakan pada pengukuran unidimensi dibanding dengan multidimensi. Karena menekankan pada homogenitas varian item, koefisien alpha kurang peka terhadap dimensionalitas data sehingga meskipun dikenakan pada pengukuran yang multidimensi, koefisien alpha dapat menghasilkan nilai reliabilitas yang tinggi

Koefisien reliabilitas komposit (ρ_c) sebagai ukuran konsistensi internal hanya dapat digunakan pada konstruk dengan indikator refleksif.

F. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), variabel secara teoritis dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. pendapat senada diberikan oleh Sutrisno Hadi (2000:65), yang dikutip oleh Suriswo, bahwa variabel adalah sebagai gejala yang bervariasi Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

No.	Nama Variabel	Simbol	Keterangan
1.	Tunjangan Finansial	$x_{1.1}$	Variabel Independen (Variabel Terukur)
2.	Tunjangan Non Finansial	$\xi_{1.2}$ (ksi)	Variabel Eksogen
3.	Kepuasan Kerja	η_1 (etta)	Variabel Endogen Pertama
4.	Komitmen Organisasi	η_2 (etta)	Variabel Endogen Kedua

2. Definisi Operasional Variabel

Mendefinisikan variabel secara operasional adalah Menggambarkan/ mendeskripsikan variable penelitian sedemikian rupa, sehingga variabel tersebut bersifat Spesifik (Tidak Berinterpretasi Ganda) dan Terukur (*Observable* atau *Measurable*). Definisi Operasional variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur	No. Item
1.	Tunjangan Finansial	Tunjangan finansial dalam penelitian ini adalah tunjangan sertifikasi yang diberikan kepada dosen tetap yang berstatus PNS di lingkungan IAIN Pontianak.	-	Sertifikasi Dosen	Kuesioner		Rasio	
2.	Tunjangan Non Finansial Silvia (2012).	Tunjangan finansial dalam penelitian ini adalah tunjangan yang berupa jaminan kesehatan, promosi jabatan, penghargaan, pengakuan terhadap prestasi dosen, pemberian kesempatan yang sama untuk meningkatkan kualitas diri bagi dosen IAIN Pontianak.	<ul style="list-style-type: none"> a. Promosi Jabatan b. Jaminan kesehatan c. Pengakuan terhadap prestasi d. Kepercayaan dari atasan e. Kesempatan meningkatkan prestasi. 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Peluang promosi pada jabatan yang lebih tinggi. 2) Menyediakan fasilitas kesehatan di tempat kerja 3) Memberikan jaminan kesehatan 4) Diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian/keterampilan 5) Kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan. 6) Kepercayaan dari atasan untuk menduduki jabatan. 	Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju 	Ordinal	1, 2, 3, 4, 5, 6
3.	Kepuasan Kerja (Weiss dkk., 1967 dalam Ghozali (2008))	Tingkat kepuasan dosen terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, gaji dan upah atau tingkat kesejahteraan yang diberikan oleh institusi IAIN Pontianak.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepuasan terhadap Pekerjaan b. Kepuasan terhadap Atasan c. Kepuasan terhadap Rekan kerja d. Kepuasan terhadap Peluang promosi e. Kepuasan terhadap Pendapatan/gaji 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Terdapat variasi pekerjaan 2) Atasan mampu untuk mengambil keputusan 3) Terdapat <i>reward</i> yang memadai 4) Adanya job yang pasti dan adanya kebebasan 5) Kesempatan aktualisasi diri 6) Kesempatan untuk pengabdian bagi negara 7) Kebijakan dapat dipraktekkan 	Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju 	Ordinal	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13

4.	Komitmen Organisasi (Porter dkk.,1974 dalam Ghozali (2008)	Sikap dosen yang ditunjukkan dalam bentuk dedikasi, semangat dan tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan, serta partisipasi aktif dalam mewujudkan visi dan misi institusi IAIN Pontianak.	a. Komitmen Afektif b. Komitmen Continun c. Komitmen Normatif	1) Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi 2) Bangga bahwa instansi adalah tempat kerja yang baik 3) Nilai-nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi 4) Bangga terhadap <i>brand image</i> instansi tempat bekerja 5) Yakin pada kemampuan diri sendiri 6) Instansi tempat kerja memiliki nilai lebih dibanding instansi lain 7) Adanya perubahan yang mendasar pada instansi tempat kerja 8) Sulit menerima kebijakan Atasan 9) Selalu berusaha untuk membuat instansi tetap eksis 10) Instansi merupakan tempat terbaik untuk aktualisasi diri	Kuesioner	a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	Ordinal	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
----	--	---	---	--	-----------	--	---------	---

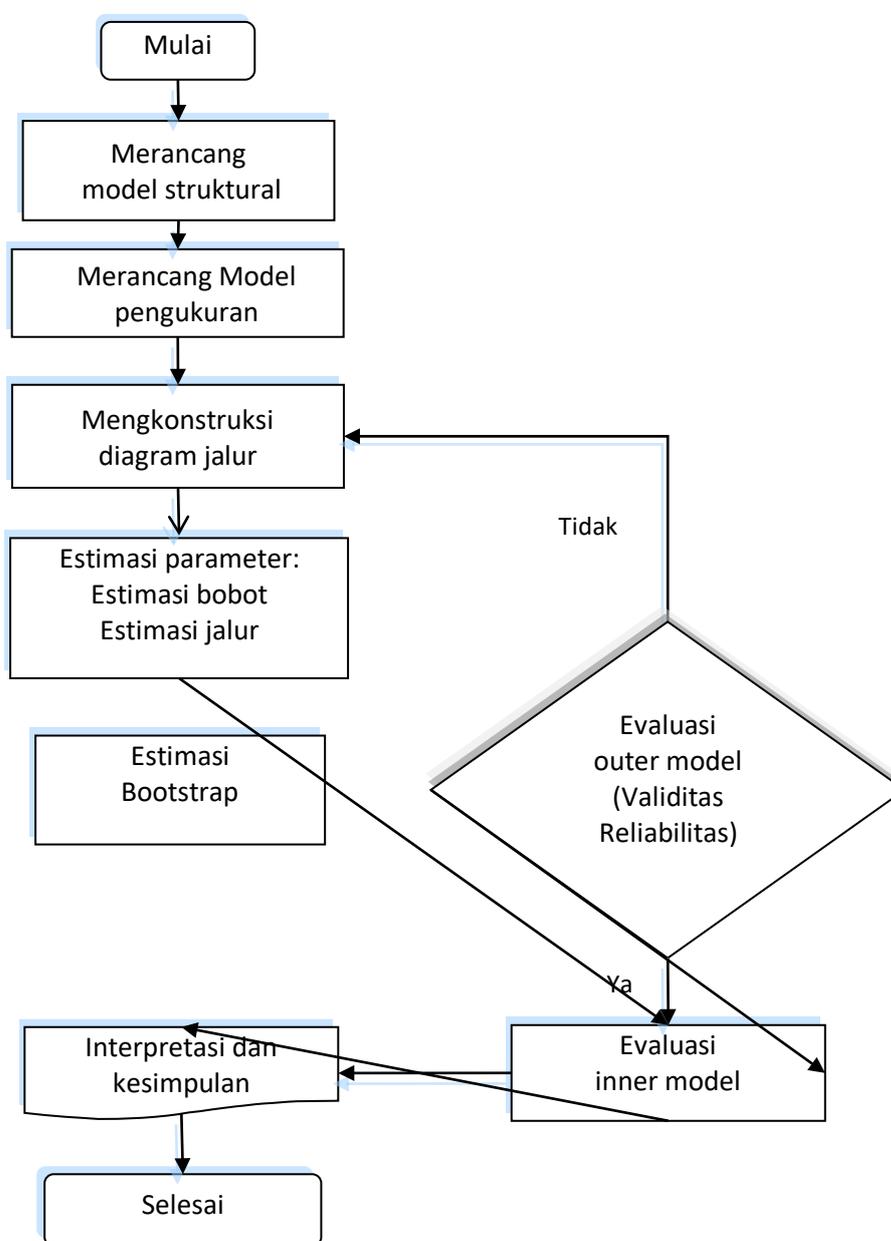
G. Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM non parametrik model hibrida. Untuk memudahkan analisis, proses analisis data dilakukan menggunakan bantuan package software statistik SmartPLS 2.0 for Windows.

Proses analisis SEM Nonparametrik model hibrida dilakukan berdasarkan tahapan-tahapan sebagai berikut:

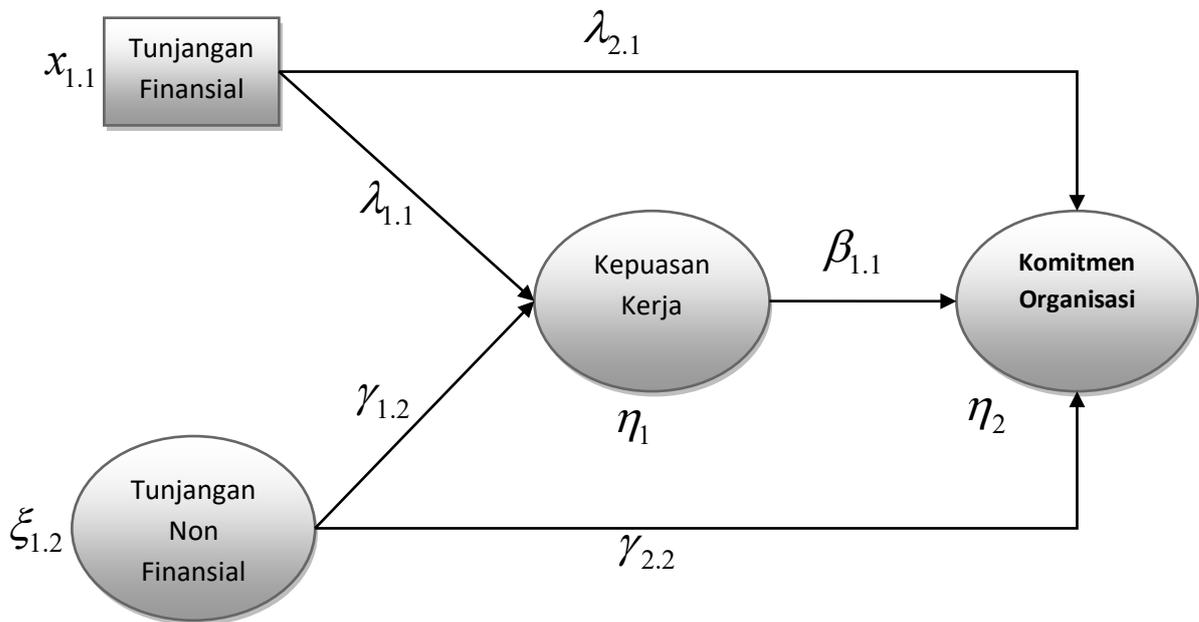
Gambar 3.1

Diagram Alur Proses Analisis Sem Nonparametrik Model Hibrida



Bentuk diagram jalur SEM non parametrik model hibrida dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini:

Gambar 3.2
Diagram Jalur (*Path Diagram*) SEM Non Prametrik Model Hibrida
Model Struktural (Inner Model)



Berdasarkan diagram jalur, pada gambar di atas, dapat di susun model matematis (model struktural) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\eta_1 &= \lambda_{1.1}x_{1.1} + \gamma_{1.2}\xi_{1.2} + \zeta_1 \\ \eta_2 &= \lambda_{2.1}x_{1.1} + \gamma_{2.2}\xi_{1.2} + \beta_{2.1}\eta_1 + \zeta_2\end{aligned}\quad (3.4)$$

dimana:

η_1 (eta) = Variabel laten endogen pertama

η_2 (eta) = Variabel laten endogen kedua

$\lambda_{1.1}$ (lamda) = Parameter jalur pertama untuk variabel independen (x1.1)

$\lambda_{2.1}$ (lamda) = Parameter jalur kedua untuk variabel independen (x1.1)

$\gamma_{2.2}$ (gamma) = Parameter jalur untuk variabel exogen

$\beta_{2,1}$ (beta) = Parameter jalur untuk variabel laten endogen

$x_{1,1}$ = Variabel independen (variabel terukur)

$\xi_{1,2}$ (ksi) = Variabel laten eksogen pertama

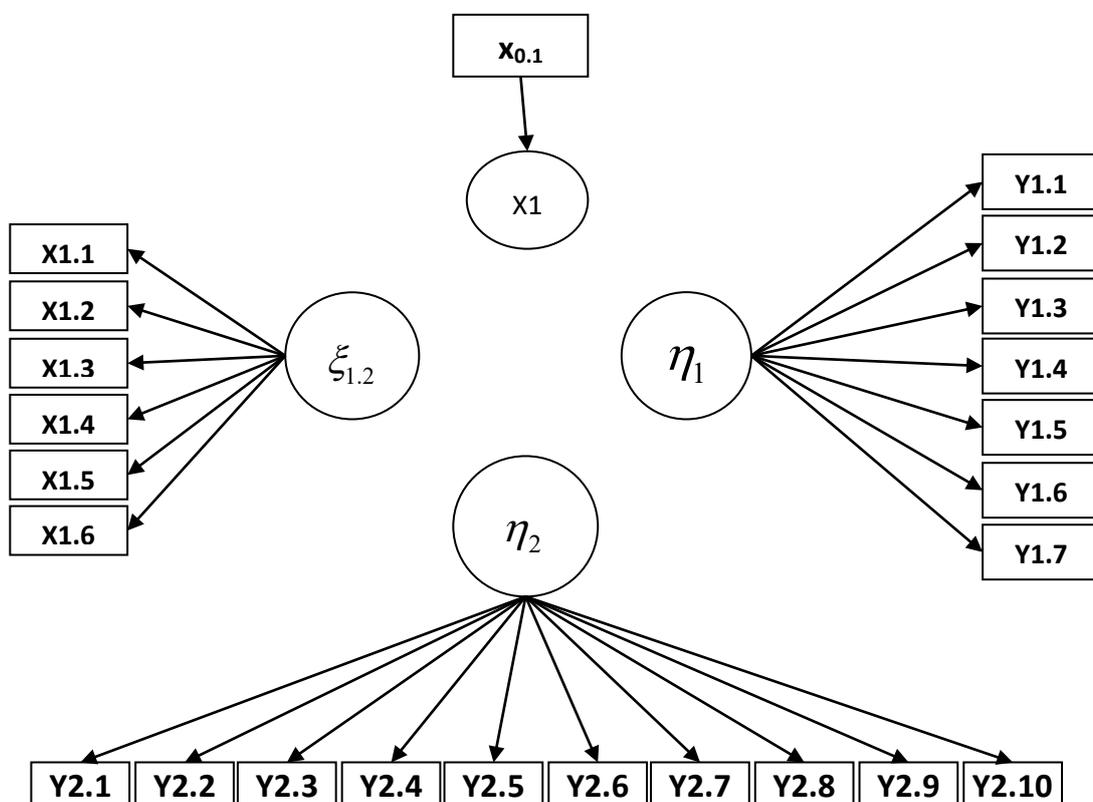
ζ_1 (zeta) = *Residual (error term)* model pertama

ζ_2 (zeta) = *Residual (error term)* model kedua.

Setiap variabel laten diukur oleh indikator yang selanjutnya dikonstruksi menjadi item instrument. Item-item tersebut dimasukkan dalam model pengukuran (outer model). Pada penelitian ini digunakan indikator formatif (arah panah menuju variabel laten) pada variabel tunjangan finansial (sertifikasi dosen) hal ini karena variabel tunjangan non finansial adalah variabel terukur (*observable* variabel) sedangkan indikator variabel laten untuk tunjangan non finansial, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dibentuk menggunakan tipe indikator refleksif (arah panah menuju ke indikator)

Gambar 3.3

Model Pengukuran (*Outer Model*) Model Hibrida



Variabel pengukuran (outer model) pada penelitian ini (Gambar 3.3) dinyatakan dalam model matematika sebagai berikut:

$$\begin{array}{ccc}
 \text{Pengukuran Variabel} & \text{Pengukuran} & \text{Pengukuran} \\
 \text{Tunjangan Finansial} & \text{Variabel Kepuasan} & \text{Variabel Komitmen} \\
 (\xi_{2.1}) & \text{Kerja } (\eta_1) & (\eta_1) \\
 X_{2.1} = \lambda_{2.1}\xi_{1.2} + \delta_1 & Y_{1.1} = \lambda_{2.1}\eta_1 + \varepsilon_1 & Y_{2.1} = \lambda_{2.1}\eta_2 + \varepsilon_8 \\
 \vdots & \vdots & \vdots \\
 X_{2.6} = \lambda_{2.6}\xi_{1.2} + \delta_6 & Y_{1.7} = \lambda_{2.7}\xi_{1.2} + \varepsilon_7 & Y_{2.10} = \lambda_{2.10}\eta_2 + \varepsilon_{17}
 \end{array} \quad (3.5)$$

Sementara itu, untuk variabel tunjangan finansial tidak memiliki persamaan pengukuran (*outer model*) karena variabel tersebut merupakan variabel yang memiliki pengukuran langsung. Pada kasus ini variabel tunjangan finansial dibentuk dengan model indikator formatif, karena analisis yang dilakukan menggunakan software smartPLS tidak menyediakan fasilitas untuk variabel terukur, namun sama halnya dengan analisis jalur (*path analysis*), sehingga bentuk seolah-olah variabel tersebut merupakan variabel laten yang diukur dengan satu buah pengukuran dengan arah panah menuju ke variabel laten.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

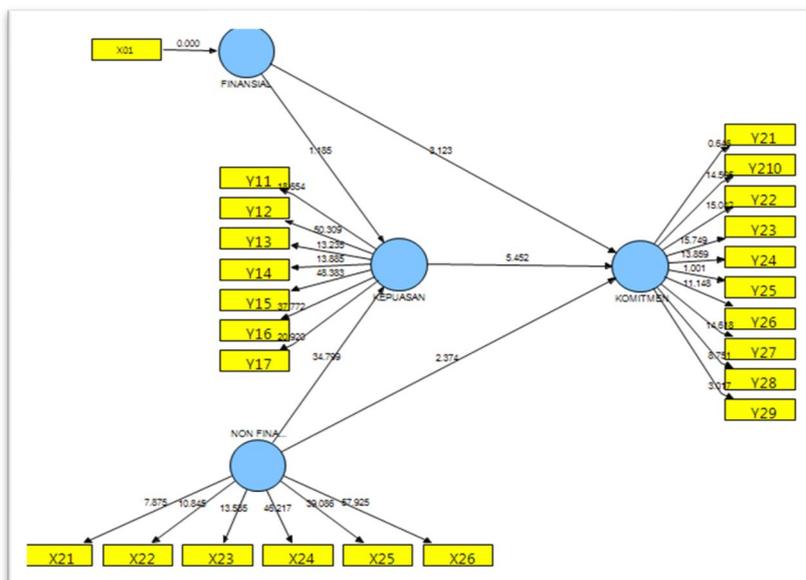
1. Evaluasi model pengukuran (*outer model*)

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah menggunakan model persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) non parametrik dengan estimasi *Partial Least Square* (PLS) model hibrida. Proses analisis dilakukan dengan bantuan *software SmartPLS* versi 2.0 M3 yang didownload secara gratis pada situs *www.smarpls.de*.

Model pengukuran (*measurement model*) dalam istilah SEM Non Parametrik dengan estimasi PLS menggunakan istilah *outer model* atau *outer relation*. Fungsi model pengukuran adalah untuk mendefinisikan hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi berdasarkan validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*) dari indikatornya dan *composite reliability* untuk blok indikator. Sementara *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi berdasarkan pada *substantive content*-nya yaitu dengan melihat signifikansi bobot relatif dari model pengukuran (*outer weight*) (Chin dalam Ghazali, 2008:24).

Gambar 4.1

Diagram Jalur Pada Uji Validitas Konvergen Tahap Kedua



Berdasarkan diagram jalur pada Gambar 4.1 peneliti melakukan evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model pengukuran pemodelan persamaan struktural non parametric model hibrida pada penelitian ini terdiri dari uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas komposit.

a. Uji validitas konvergen

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator refleksif dilihat dari hasil *standardized loadings* korelasi antar skor indikator dengan variabel latennya dihitung menggunakan *software SmartPLS* versi 2.0 M3. Ukuran refleksif indikator individu dikatakan *valid* jika nilai korelasi (*loading*) dengan variabel laten yang ingin diukur $\geq 0,5$ dan nilai t-statistik $\geq 1,96$ (uji dua pihak) pada level signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika salah satu dari indikator memiliki nilai t-statistik $< 1,96$, maka indikator tersebut harus dibuang (*di-drop*) karena mengindikasikan bahwa indikator tidak cukup baik untuk mengukur variabel laten (konstruk) secara tepat.

Hasil pengujian validitas konvergen dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada *outer loadings* yang secara ringkas item yang tidak valid disajikan pada Tabel 4.1 dan Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.1

Uji Validitas Konvergen Tahap Pertama

Item Instrumen	Loading	T Statistik	Keterangan
X _{2.1} <- non finansial	0.508	7.875	Valid
X _{2.2} <- non finansial	0.644	10.845	Valid
X _{2.3} <- non finansial	0.744	13.585	Valid
X _{2.4} <- non finansial	0.882	46.217	Valid
X _{2.5} <- non finansial	0.861	39.086	Valid
X _{2.6} <- non finansial	0.883	57.925	Valid
Y _{1.1} <- kepuasan	0.781	18.654	Valid
Y _{1.2} <- kepuasan	0.870	50.309	Valid
Y _{1.3} <- kepuasan	0.753	13.235	Valid
Y _{1.4} <- kepuasan	0.762	13.885	Valid
Y _{1.5} <- kepuasan	0.893	48.383	Valid
Y _{1.6} <- kepuasan	0.887	37.772	Valid
Y _{1.7} <- kepuasan	0.839	20.920	Valid
Y _{2.1} <- komitmen	0.081	0.646	TidakValid
Y _{2.2} <- komitmen	0.760	15.042	Valid
Y _{2.3} <- komitmen	0.740	15.749	Valid

Lanjutan Tabel 4.1

Y_{2.4} <- komitmen	0.743	13.859	Valid
Y_{2.5} <- komitmen	0.132	1.001	TidakValid
Y_{2.6} <- komitmen	0.655	11.148	Valid
Y_{2.7} <- komitmen	0.710	14.618	Valid
Y_{2.8} <- komitmen	0.662	8.751	Valid
Y_{2.9} <- komitmen	0.356	3.017	Valid
Y_{2.10} <- komitmen	0.755	14.505	Valid

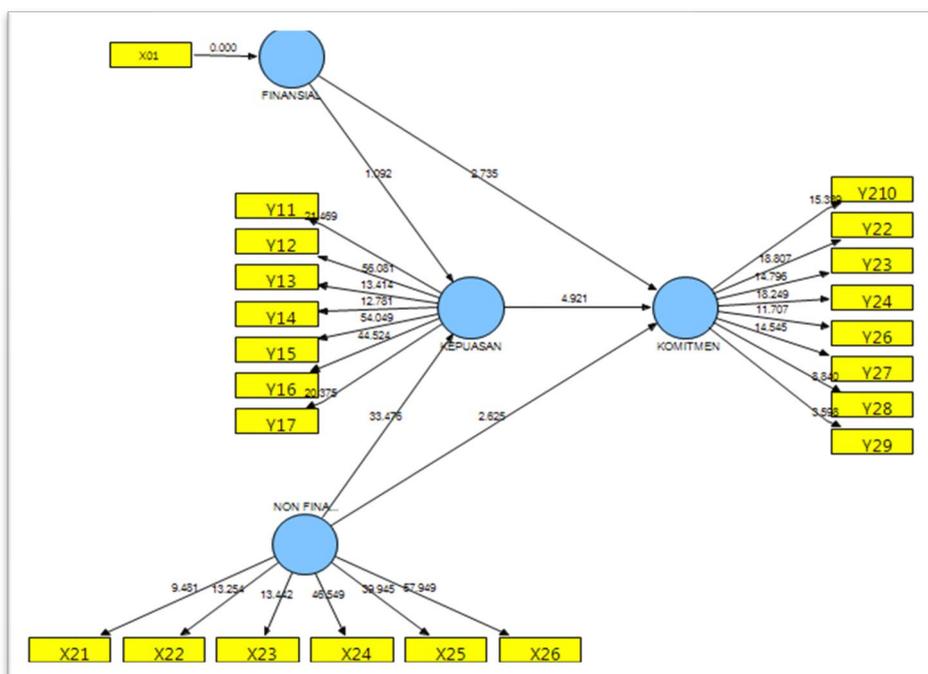
Sumber: Data Primer Diolah Dengan Software SmartPLS 2.0, Tahun 2014.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1 terdapat 2 item *instrument* yang tidak memenuhi kriteria validitas konvergen yaitu item Y_{2.1} dan item Y_{2.5}, keduanya berasal dari kontrak komitmen dosen. Kedua item tersebut harus di drop dari instrument penelitian karena kedua item tersebut dianggap tidak mampu mengukur konstruk komitmen dengan baik. Selanjutnya perlu dilakukan pengujian ulang setelah item Y_{2.1} dan Y_{2.5} dibuang, untuk melihat apakah dengan dibuangnya kedua item tersebut akan berdampak terhadap validitas item instrument yang lain.

Pengujian validitas konvergen pada tahap yang kedua dilakukan dengan cara menjalankan kembali estimasi bootsrap pada diagram jalur yang tidak mengandung item Y_{2.1} dan Y_{2.5} sebagaimana disajikan pada Gambar 4.2 berikut ini.

Gambar 4.2

Diagram Jalur Pada Uji Validitas Konvergen Tahap Kedua



Hasil uji validitas tahap kedua menggunakan software SmartPLS 2.0 setelah item Y_{2.1} dan Y_{2.5} dieliminasi dari konstruk komitmen dosen, diringkas dan disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Uji Validitas Konvergen Tahap Kedua

Item Instrumen	Loading	T Statistics	Keterangan
X _{2.1} <- non finansial	0.510	9.481	Valid
X _{2.2} <- non finansial	0.646	13.254	Valid
X _{2.3} <- non finansial	0.744	13.442	Valid
X _{2.4} <- non finansial	0.881	46.549	Valid
X _{2.5} <- non finansial	0.860	39.945	Valid
X _{2.6} <- non finansial	0.882	57.949	Valid
Y _{1.1} <- kepuasan	0.780	21.469	Valid
Y _{1.2} <- kepuasan	0.870	56.081	Valid
Y _{1.3} <- kepuasan	0.752	13.414	Valid
Y _{1.4} <- kepuasan	0.763	12.781	Valid
Y _{1.5} <- kepuasan	0.893	54.049	Valid
Y _{1.6} <- kepuasan	0.887	44.524	Valid
Y _{1.7} <- kepuasan	0.840	20.375	Valid
Y _{2.2} <- komitmen	0.781	18.807	Valid
Y _{2.3} <- komitmen	0.731	14.796	Valid
Y _{2.4} <- komitmen	0.755	18.249	Valid
Y _{2.6} <- komitmen	0.655	11.707	Valid
Y _{2.7} <- komitmen	0.703	14.545	Valid
Y _{2.8} <- komitmen	0.656	8.840	Valid
Y _{2.9} <- komitmen	0.379	3.598	Valid
Y _{2.10} <- komitmen	0.756	15.339	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Dengan Software SmartPLS 2.0, Tahun 2014.

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen tahap kedua yang diringkas pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa semua item instrument dari keempat konstruk memiliki nilai t hitung >1,96, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item selain Y_{2.1} dan Y_{2.5} sudah valid atau mengukur masing-masing konstruknya secara tepat.

b. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan digunakan untuk melihat apakah suatu indikator dari variabel laten tertentu benar-benar berbeda dengan indikator-indikator variabel laten lainnya, sehingga indikator tersebut benar-benar dianggap layak untuk menjelaskan variabel laten. Validitas diskriminan dari model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *cross loadings* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada bloknya lebih baik dibandingkan ukuran pada blok lainnya.

Kriteria validitas penilaian validitas diskriminan adalah nilai akar varians terekstrak (AVE) harus lebih besar dari 0.50 atau nilai *Cross Loading* tiap item harus > 0,5 pada variabel laten yang ingin di ukurnya dan tidak signifikan pada variabel laten lain.

Nilai *Cross loading* dari perhitungan SEM PLS model hibrida disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3.
Nilai *Cross Loading* Tahap Awal

Item	Variabel Laten				Keterangan
	Finansial	Kepuasan	Komitmen	Non finansial	
X _{2.1}	-0.186	0.309	0.319	0.510	Valid
X _{2.2}	-0.097	0.428	0.516	0.646	Valid
X _{2.3}	0.166	0.549	0.379	0.744	Valid
X _{2.4}	0.040	0.814	0.580	0.881	Valid
X _{2.5}	0.000	0.758	0.586	0.860	Valid
X _{2.6}	-0.157	0.818	0.604	0.882	Valid
Y _{1.1}	-0.208	0.780	0.481	0.625	Valid
Y _{1.2}	-0.114	0.870	0.674	0.796	Valid
Y _{1.3}	-0.229	0.752	0.585	0.465	Valid
Y _{1.4}	0.217	0.763	0.468	0.744	Valid
Y _{1.5}	-0.061	0.893	0.631	0.745	Valid
Y _{1.6}	-0.155	0.887	0.643	0.749	Valid
Y _{1.7}	0.025	0.840	0.573	0.708	Valid
Y _{2.2}	-0.095	0.347	0.781	0.403	Valid
Y _{2.3}	-0.161	0.604	0.731	0.574	Valid
Y _{2.4}	-0.254	0.592	0.755	0.539	Valid
Y _{2.6}	-0.161	0.336	0.655	0.345	Valid

Lanjutan Tabel 4.3

Y_{2.7}	-0.077	0.502	0.703	0.522	Valid
Y_{2.8}	-0.225	0.467	0.656	0.413	Valid
Y_{2.9}	-0.048	0.168	0.379	0.055	Tidak Valid
Y_{2.10}	-0.056	0.597	0.756	0.516	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Dengan Software SmartPLS 2.0, Tahun 2014.

Berdasarkan Tabel 4.3 terdapat satu item instrument yang memiliki nilai *cross loading* <0,5 yaitu item Y_{2.9} pada variabel laten komitmen organisasi dosen, sehingga item tersebut harus buang karena dianggap berbeda (tidak memiliki kemiripan) dengan item-item pengukur variabel komitmen yang lain. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas dikriminan kembali setelah item Y_{2.9} dihilangkan. Hasil pengujian tahap kedua disajikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Nilai Cross *Loading* Tahap Final

Item	Variabel Laten				Kerangan
	Finansial	Kepuasan	Komitmen	Non finansial	
X_{2.1}	-0.186	0.309	0.317	0.509	Valid
X_{2.2}	-0.097	0.428	0.510	0.644	Valid
X_{2.3}	0.166	0.549	0.394	0.745	Valid
X_{2.4}	0.040	0.814	0.591	0.882	Valid
X_{2.5}	0.000	0.758	0.596	0.860	Valid
X_{2.6}	-0.157	0.818	0.614	0.882	Valid
Y_{1.1}	-0.208	0.780	0.493	0.625	Valid
Y_{1.2}	-0.114	0.870	0.678	0.796	Valid
Y_{1.3}	-0.229	0.752	0.584	0.466	Valid
Y_{1.4}	0.217	0.763	0.474	0.745	Valid
Y_{1.5}	-0.061	0.893	0.633	0.745	Valid
Y_{1.6}	-0.155	0.887	0.646	0.749	Valid
Y_{1.7}	0.025	0.839	0.572	0.708	Valid
Y_{2.2}	-0.095	0.347	0.779	0.402	Valid
Y_{2.3}	-0.161	0.604	0.740	0.574	Valid
Y_{2.4}	-0.254	0.592	0.756	0.539	Valid
Y_{2.6}	-0.161	0.335	0.648	0.344	Valid
Y_{2.7}	-0.077	0.502	0.710	0.522	Valid
Y_{2.8}	-0.225	0.467	0.663	0.413	Valid
Y_{2.10}	-0.056	0.597	0.744	0.516	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Dengan Software SmartPLS 2.0, Tahun 2014.

Pada hasil pengujian validitas diskriminan tahap final (Tabel 4.4), tampak bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel laten tunjangan non finansial, kepuasan kerja dosen dan komitmen organisasi dosen memiliki nilai *cross loading* $>0,5$, artinya: item-item yang digunakan untuk mengukur variabel tunjangan finansial memiliki fungsi ukur yang berbeda dengan item-item yang digunakan untuk mengukur item kepuasan kerja dosen dan komitmen organisasi dosen, item-item yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dosen juga memiliki fungsi ukur yang berbeda dengan item-item pada variabel laten tunjangan non finansial dan komitmen organisasi, demikian pula dengan item-item variabel laten komitmen organisasi memiliki fungsi ukur yang berbeda dengan item-item pada variabel tunjangan non finansial dan kepuasan kerja dosen.

Untuk memverifikasi nilai *cross loading* pada Tabel 4.5 peneliti juga menyajikan nilai *average variance extracted* (AVE) dan *communality* pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Nilai AVE dan Comunality

Variabel Laten	AVE	Communality
Kepuasan	0.6861	0.6861
Komitmen	0.520694	0.520694
Non finansial	0.587506	0.587506

Sumber: Data Primer Diolah Dengan Software SmartPLS 2.0, Tahun 2014.

Tabel 4.5 menunjukkan Nilai AVE dan *communality* $> 0,5$, hal ini memverifikasi nilai *cross loading* pada Tabel 4.4, artinya: Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel laten tunjangan non finansial memiliki kemampuan ukur yang berbeda dengan item kepuasan kerja dan komitmen organisasi, item-item kepuasan kerja juga memiliki kemampuan ukur yang berbeda dengan item-item pengukur variabel tunjangan non finansial dan komitmen organisasi, demikian pula dengan item-item yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi juga berbeda dengan item-item yang digunakan untuk mengukur variabel laten tunjangan non finansial dan kepuasan kerja dosen.

c. Uji reliabilitas komposit

Untuk menilai apakah suatu indikator benar-benar dapat dipercaya untuk mengukur suatu konstruk, pada persamaan struktural dilakukan dengan menggunakan reliabilitas komposit (ρ_c) atau reliabilitas konstruk. Suatu indikator merupakan pembentuk konstruk yang baik bila memiliki korelasi ≥ 0.7 (Chin dalam Sumin, 2009:11). Reliabilitas komposit sebagai ukuran konsistensi internal yang hanya dapat digunakan pada konstruk dengan indikator refleksif, sedangkan indikator dengan tipe formatif diukur dengan menggunakan bobot dari *outer model*.

Tabel 4.6
Reliabilitas Komposit

Variabel Laten	Koefisien Reliabilitas Komposit	Koefisien Alpha Cronbach's
Kepuasan	0.938	0.923
Komitmen	0.883	0.847
Non finansial	0.892	0.855

Sumber: Data Primer Diolah Dengan Software SmartPLS 2.0, Tahun 2014.

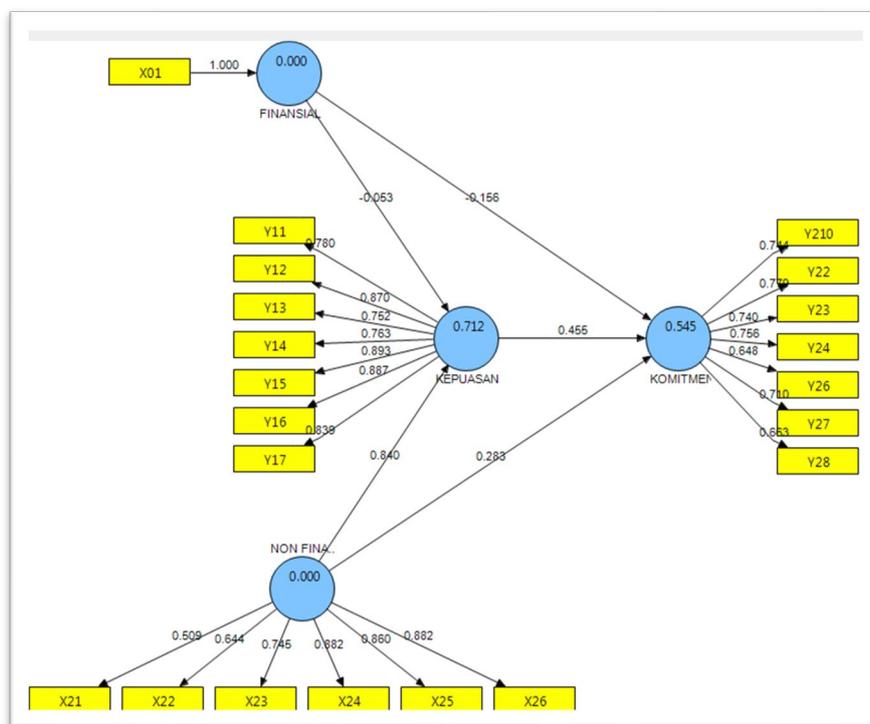
Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas komposit pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas komposit untuk masing-masing variabel laten $>0,7$ dan nilai alpha *Cronbach's* $>0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk variabel laten kepuasan kerja dosen, komitmen kerja dosen dan tunjangan non finansial dapat diandalkan dalam mengukur masing-masing konstruknya, dengan kata lain instrument yang digunakan memiliki reliabilitas yang tinggi dalam mengukur variabel laten tunjangan non finansial, kepuasan kerja dosen dan komitmen kerja dosen.

2. Evaluasi model struktural (*inner model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) pada pemodelan persamaan struktural non parametrim model hibrida yang peneliti terapkan pada kasus pengaruh tunjangan finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak, dijalankan berdasarkan algoritma estimasi *Partial Least Square* dengan terlebih dahulu dikonstruksi dalam diagram jalur (*path diagram*) sebagai berikut:

Gambar 4.3

Diagram Jalur dan Koefisien Parameter Jalur SEM PLS Model Hibrida



Tahapan evaluasi model struktural (inner model) meliputi uji kebaikan model (*goodness of fit*), uji kebaikan relevansi prediksi model penilaian koefisien parameter jalur (*path coefficient*) dan penilaian pengaruh total (*total effect*) serta interpretasi model akhir (model ramalan/model prediksi).

a. Uji kebaikan model (*goodness of fit*)

Sama halnya dengan analisis regresi berganda R^2 pada PLS berfungsi untuk melihat seberapa besar keragaman variabel endogen dijelaskan oleh variabel eksogen. Berdasarkan hasil *output SmartPLS*, diperoleh nilai R^2 dari masing-masing variabel endogen yaitu kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 4. 7 berikut ini.

Tabel 4.7.

Koefisien Determinasi

Variabel Laten Endogen	R^2
Kepuasan	0.712
Komitmen	0.545

Sumber: Data Primer Diolah Dengan Software SmartPLS 2.0, Tahun 2014.

Berdasarkan hasil perhitungan SEM PLS model hibrida, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) variabel laten endogen kepuasan kerja sebesar 0,712, artinya: Variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh tunjangan finansial dan non finansial adalah sebesar 0,712 atau 71,20% sedangkan sisanya sebesar 28,80% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Koefisien determinasi (R^2) untuk variabel laten endogen komitmen organisasi sebesar 0,545, artinya: 0,545 atau 54,50% variasi komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak dapat dijelaskan oleh tunjangan finansial (sertifikasi dosen), tunjangan non finansial dan kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 45,50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

b. Uji Relevansi Prediksi Model

Ukuran *blindfolding* (Q^2) digunakan untuk melihat relevansi prediksi dari konstruk endogen dengan tipe indikator refleksif (Chin, 1998). Selanjutnya, untuk melihat ukuran relevansi prediksi (*predictive relevance*) dari variabel laten endogen dengan indikator refleksif dilakukan melalui prosedur *blindfolding* dengan menilai besaran Q^2 , di mana suatu konstruk memiliki relevansi prediksi yang baik bila memiliki $Q^2 > 0$ atau 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar) (Chin, 1998).

Besaran Q^2 berdasarkan dari hasil perhitungan *output SmartPLS*, diperoleh nilai *Blindfolding* (Q^2) dari variabel laten endogen yaitu kepuasan kerja dan kinerja pegawai disajikan pada Tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8

Uji Relevansi Prediksi Model

Variabel Laten	Blindfolding (1-SSE/SSO)	Keterangan
Kepuasan	0.470	Besar
Non finansial	0.563	Besar

Sumber: Data Primer Diolah Dengan Software SmartPLS 2.0, Tahun 2014.

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa variabel tunjangan non finansial, kepuasan dan komitmen organisasi dosen memiliki nilai *blindfolding* $> 0,35$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan non finansial memiliki relevansi prediksi yang besar terhadap kepuasan dan komitmen organisasi, demikian pula dengan variabel kepuasan yang juga memiliki relevansi prediksi yang besar terhadap

komitmen organisasi. Sedangkan variabel tunjangan finansial tidak bisa dilihat relevansi prediksinya karena variabel tunjangan finansial merupakan variabel hibrida dengan sengaja didesain dengan tipe formatif.

c. Koefisien parameter jalur (pengujian hipotesis)

Pengaruh langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat dari nilai faktor loading pada koefisien jalur (path coefficients). Koefisien jalur dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9

Koefisien Parameter Jalur (*Path Coefficients*)

Variabel	Loading	T Statistik	Keterangan
Finansial -> Kepuasan	-0.053	1.057	Tidak berpengaruh signifikan
Finansial -> Komitmen	-0.156	2.338	Berpengaruh signifikan
Non finansial -> Kepuasan	0.455	3.769	Berpengaruh signifikan
Non finansial -> Komitmen	0.840	24.894	Berpengaruh signifikan
Kepuasan -> Komitmen	0.283	2.263	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer Diolah Dengan Software SmartPLS 2.0, Tahun 2014.

Berdasarkan ringkasan pengaruh total model penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan SmartPLS 2.0 pada Tabel 4.9 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai faktor *loading* yang menunjukkan pengaruh langsung antara tunjangan finansial terhadap kepuasan kerja dosen sebesar -0,053 dengan T statistic sebesar 1,057, karena T statistik <1,96, maka H_0 diterima, artinya: Terdapat pengaruh negative tidak signifikan secara langsung antara tunjangan finansial terhadap kepuasan kerja dosen IAIN Pontianak.
2. Diperoleh nilai faktor *loading* yang menunjukkan pengaruh langsung antara tunjangan finansial terhadap komitmen organisasi dosen sebesar -0,156 dengan T statistic sebesar 2,338, karena T statistik >1,96, maka H_0 ditolak, artinya: Terdapat pengaruh negative signifikan secara langsung antara tunjangan finansial terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak.
3. Diperoleh nilai faktor *loading* yang menunjukkan pengaruh langsung antara tunjangan non finansial terhadap kepuasan kerja dosen sebesar 0,455 dengan T statistic sebesar 3,769, karena T statistik >1,96, maka H_0 ditolak, artinya: Terdapat

pengaruh positif signifikan secara langsung antara tunjangan non finansial terhadap kepuasan kerja dosen IAIN Pontianak.

4. Diperoleh nilai faktor *loading* yang menunjukkan pengaruh langsung antara tunjangan non finansial terhadap komitmen organisasi dosen sebesar 0,840 dengan T statistic sebesar 24,894, karena T statistik >1,96, maka H_0 ditolak, artinya: Terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara tunjangan non finansial terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak.
5. Diperoleh nilai faktor *loading* yang menunjukkan pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen sebesar 0,283 dengan T statistic sebesar 2,263, karena T statistik >1,96, maka H_0 ditolak, artinya: Terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak.
6. Koefisien parameter jalur pengaruh tunjangan non finansial terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi tampak memiliki nilai yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa variabel tunjangan non finansial memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen.

Koefisien parameter jalur pada Tabel 4.9 dapat dimasukkan dalam model akhir (model ramalan/model prediksi) pemodelan persamaan structural model hibrida sebagai berikut:

$$\hat{\eta}_1 = -0,053x_{1.1} + 0,455\xi_{1.2}$$

$$\hat{\eta}_2 = -0,156x_{1.1} + 0,840\xi_{1.2} + 0,283\eta_1$$

model akhir atau model ramalan SEM hibrida di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien parameter jalur pengaruh antara tunjangan finansial terhadap kepuasan kerja sebesar -0,053, artinya: jika tunjangan finansial (sertifikasi dosen) bertambah sebesar satu rupiah dengan asumsi faktor lain yang mempengaruhinya konstan, maka akan berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja sebesar 0,053 satuan.
2. Nilai koefisien parameter jalur pengaruh antara tunjangan non finansial terhadap kepuasan kerja sebesar 0,455, artinya: jika tunjangan non finansial bertambah

- sebesar satu satuan dengan asumsi faktor lain yang mempengaruhinya konstan, maka akan berdampak terhadap kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,455 satuan.
3. Nilai koefisien parameter jalur pengaruh antara tunjangan finansial terhadap komitmen organisasi sebesar -0,156, artinya: jika tunjangan finansial bertambah sebesar satu satuan dengan asumsi faktor lain yang mempengaruhinya konstan, maka akan berdampak terhadap penurunan komitmen organisasi sebesar 0,156 satuan
 4. Nilai koefisien parameter jalur pengaruh antara tunjangan non finansial terhadap komitmen organisasi sebesar 0,840, artinya: jika tunjangan non finansial bertambah sebesar satu satuan dengan asumsi faktor lain yang mempengaruhinya konstan, maka akan berdampak terhadap kenaikan komitmen organisasi dosen sebesar 0,840 satuan.
 5. Nilai koefisien parameter jalur pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,283, artinya: jika kepuasan kerja bertambah sebesar satu satuan dengan asumsi faktor lain yang mempengaruhinya konstan, maka akan berdampak terhadap kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,283 satuan.

d. Pengaruh Total

Pada *Partial Least Square* (PLS), untuk mencari koefisien parameter jalur diperoleh melalui bobot model struktural (*inner model*) dengan terlebih dahulu mencari nilai t-statistik melalui prosedur *bootstrap standard error*, dengan menggunakan hasil perhitungan *software SmartPLS 2.0* yang dapat disajikan pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Ukuran Pengaruh Total

Variabel	Loading	T Statistik	Keterangan
Finansial -> Kepuasan	-0.053	1.057	Tidak berpengaruh signifikan
Finansial -> Komitmen	-0.180	2.639	Berpengaruh signifikan
Non finansial -> Kepuasan	0.455	3.769	Berpengaruh signifikan
Non finansial -> Komitmen	0.840	24.894	Berpengaruh signifikan
Kepuasan -> Komitmen	0.666	15.346	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer Diolah Dengan Software SmartPLS 2.0, Tahun 2014.

Berdasarkan ringkasan pengaruh total model penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan SmartPLS 2.0 pada Tabel 4.10 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai faktor *loading* yang menunjukkan pengaruh total antara tunjangan finansial terhadap komitmen organisasi dosen setelah dimediasi oleh variabel kepuasan kerja sebesar -0,180 dengan t statistic sebesar 2,639. Karena t statistik pengaruh total tunjangan finansial setelah dimediasi oleh kepuasan kerja $>1,96$, maka H_0 ditolak, artinya: Terdapat pengaruh negatif signifikan antara tunjangan finansial terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak setelah dimediasi oleh variabel kepuasan kerja dosen. Nilai *loading* faktor pengaruh total lebih tinggi dari nilai *loading* faktor koefisien jalur menunjukkan adanya kontribusi kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh tunjangan finansial, yaitu: sebesar -0,024 satuan (diperoleh dari *loading* koefisien jalur dikurang *loading* pengaruh total = $0,156 - 0,180$).
2. Diperoleh nilai faktor *loading* yang menunjukkan pengaruh total antara tunjangan non finansial terhadap komitmen organisasi dosen setelah dimediasi oleh kepuasan kerja sebesar 0,840 dengan t statistic sebesar 24,894, Karena t statistik $>1,96$, maka H_0 ditolak, artinya: Terdapat pengaruh positif signifikan antara tunjangan non finansial terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak setelah dimediasi oleh kepuasan kerja dosen. Nilai *loading* faktor pada koefisien jalur sama dengan *loading* faktor pengaruh total hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki kontribusi pada pengaruh tunjangan non finansial terhadap komitmen organisasi dosen.
3. Diperoleh nilai faktor *loading* yang menunjukkan pengaruh total antara kepuasan kerja dosen terhadap komitmen organisasi dosen sebesar 0,666 dengan t statistic sebesar 15,346, karena t statistik $>1,96$, maka H_0 ditolak, artinya: Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dosen terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak sebesar 0,383 dengan adanya kontribusi variabel tunjangan finansial dan non finansial (nilai 0,383 diperoleh dari $0,666 - 0,283$).

B. Estimasi Parameter dalam *Partial Least Square*

Estimasi parameter pemodelan persamaan non parametrik dengan pendekatan PLS diperoleh melalui proses iterasi tiga tahap, setiap tahap menghasilkan estimasi.

Tahap pertama menghasilkan estimasi bobot (*weight estimate*), tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi rata-rata (*mean*) dan lokasi parameter (konstanta). Pada dua tahap pertama proses iterasi dilakukan dengan pendekatan deviasi (penyimpangan) dari nilai rata-rata. Pada tahap ketiga, estimasi didasarkan pada matriks data asli dan atau hasil estimasi bobot dan koefisien jalur pada tahap kedua, tujuannya untuk menghitung rata-rata dan lokasi parameter.

Nilai tiap kasus dari variabel laten di dalam PLS diestimasi dengan mengikuti penghubung bobot (2.10), sehingga dapat peroleh estimasi melalui proses iterasi 3 tahap sebagai berikut.

1. Estimasi Bobot w_{jh}

Estimasi bobot w_{jh} diperoleh melalui dua jalan, yaitu *mode A* dan *mode B*.

Mode A dirancang untuk memperoleh estimasi bobot dengan tipe indikator refleksif, sedangkan *mode B* dirancang untuk memperoleh estimasi bobot dengan tipe indikator formatif.

Mode A:

Pada *mode A* bobot w_{jh} adalah koefisien regresi dari Z_j dalam regresi sederhana X_{jh} pada estimasi *inner model* Z_j .

$$X_{jh} = w_{jh}Z_j + e_{jh} \quad (4.1)$$

Estimasi untuk *mode A* diperoleh melalui metode OLS dengan cara meminimumkan jumlah kuadrat e_{jh} , sebagai berikut.

$$e_{jh} = X_{jh} - w_{jh}Z_j$$

$$\sum_{h=1}^J e_{jh}^2 = \sum_{h=1}^J (X_{jh} - w_{jh}Z_j)^2$$

jumlah kuadrat e_{jh} diturunkan terhadap w_{jh} :

$$\begin{aligned}
\frac{\partial \sum_{j=1}^J e_{jh}^2}{\partial w_{jh}} &= 2 \sum_{h=1}^J (X_{jh} - w_{jh} Z_j)(-Z_j) = 0 \\
\sum_{h=1}^J (X_{jh} - w_{jh} Z_j)(Z_j) &= 0 \\
\sum_{h=1}^J X_{jh} Z_j - \sum_{h=1}^J w_{jh} Z_j^2 &= 0 \\
\sum_{h=1}^J X_{jh} Z_j - w_{jh} \sum_{h=1}^J Z_j^2 &= 0 \\
\sum_{h=1}^J X_{jh} Z_j &= w_{jh} \sum_{h=1}^J Z_j^2 \\
w_{jh} &= \frac{\sum_{h=1}^J X_{jh} Z_j}{\sum_{h=1}^J Z_j^2} \\
\hat{w}_{jh} &= \frac{\text{Cov}(X_{jh}, Z_j)}{\text{Var}(X_j^2)}
\end{aligned}$$

Mode B:

Pada *mode B* vektor w_j dari pembobot w_{jh} adalah vektor koefisien regresi berganda dari Z_j pada pusat variabel *manifest* $(X_{jh} - \bar{X}_{jh})$ yang dihubungkan ke sesama variabel laten ξ_j :

$$Z_j = w_j X_j + \varepsilon_j \quad (4.2)$$

$$\varepsilon_j = Z_j - w_j X_j$$

hitung $\varepsilon_j^T \varepsilon_j$:

$$\begin{aligned}
\varepsilon_j^T \varepsilon_j &= (Z_j - w_j X_j)^T (Z_j - w_j X_j) \\
&= (Z_j^T - w_j^T X_j^T)(Z_j - w_j X_j) \\
&= Z_j^T Z_j - Z_j^T w_j X_j - w_j^T X_j^T Z_j + w_j^T w_j X_j^T X_j \\
\varepsilon_j^T \varepsilon_j &= Z_j^T Z_j - 2w_j X_j^T Z_j + w_j^T w_j X_j^T X_j
\end{aligned}$$

$$\frac{\partial \varepsilon_j^T \varepsilon_j}{\partial w_{jh}} = 0 - 2X_j^T Z_j + 2w_j X_j^T X_j = 0$$

$$X_j^T Z_j + w_j X_j^T X_j = 0$$

$$X_j^T Z_j = w_j X_j^T X_j$$

$$w_j = \frac{X_j^T Z_j}{X_j^T X_j}$$

$$\hat{w}_j = (X_j^T X_j)^{-1} X_j^T Z_j$$

sehingga diperoleh bobot untuk *mode B*:

$$\hat{w}_{jh} = (X_j^T X_j)^{-1} X_j^T Z_j$$

dimana X_j adalah matriks dengan kolom yang didefinisikan oleh variabel *manifest* $X_{jh} - \bar{X}_{jh}$ menghubungkan variabel laten ξ_j ke $-j$. Vektor bobot *inner model* adalah $w_{jh} = [\text{var}(X_j)]^{-1} \text{cov}(X_j, Z_j)$ dengan $\text{var}(X_j)$ adalah matriks kovarians dari X_j dan $\text{cov}(X_{jh}, Z_j)$ adalah vektor kolom dari kovarians antara variabel X_{jh} dan Z_j .

2. Estimasi *Outer model*

Estimasi *outer model* Y_j dari standarisasi variabel laten $(\xi_j - m_j)$ dengan rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1, diperoleh melalui kombinasi linear dari pusat variabel *manifest* melalui persamaan berikut:

$$Y_j \propto \pm \left[\sum_{h=1}^J w_{jh} (X_{jh} - \bar{X}_{jh}) \right] \quad (4.3)$$

Dimana: simbol \propto bermakna bahwa variabel sebelah kiri mewakili variabel sebelah kanan yang distandardisasi. Standarisasi variabel laten dapat ditulis dengan:

$$Y_j = X_{jh} + e_j \quad (4.4)$$

dengan $X_{jh} = w_{jh} Z_j + e_{jh}$ dan $Z_j = X_{jh} - \bar{X}_{jh}$

sehingga: $\hat{Y}_j = \sum_{h=1}^J \tilde{w}_{jh} (X_{jh} - \bar{X}_{jh})$

dimana koefisien w_{jh} dan \tilde{w}_{jh} keduanya dinamakan sebagai pembobot *outer model*.

3. Estimasi *Inner model*

Mengikuti algoritma PLS yang asli Wold (1985) dan diperbaiki oleh Lohmoller's (1989), estimasi *inner model* Z_j dari *standardized* variabel laten $(\xi_j - m_j)$ didefinisikan dengan

$$Z_j \propto \sum_{i: \xi_i \text{ dihubungkan pada } \xi_j} e_{ji} Y_i \quad (4.5)$$

dimana bobot *inner model* e_{ji} dapat dipilih melalui tiga skema: (1) skema jalur, (2) skema *centroid* dan (3) skema faktor.

Skema *centroid* (*centroid schema*), bobot *inner model* e_{ji} merupakan korelasi tanda (*sign correlation*) antara y_i dan y_j .

$$e_{ji} = \text{sign} \left[\text{cor}(Y_i Y_j) \right] \quad (4.6)$$

Skema faktor (*factor schema*), bobot *inner model* e_{ji} merupakan korelasi antara Y_i dan Y_j .

$$e_{ji} = \text{cor}(Y_i Y_j) \quad (4.7)$$

Skema jalur (*path schema*): variabel laten dihubungkan pada ξ_j yang dibagi ke dalam dua *group*: variabel-variabel laten yang menjelaskan ξ_j dan diikuti dengan variabel-variabel laten yang dijelaskan oleh ξ_j . Jika ξ_j dijelaskan oleh ξ_i maka e_{ji} adalah koefisien regresi berganda Y_i dari Y_j . Jika ξ_i dijelaskan oleh ξ_j maka e_{ji} adalah korelasi antara Y_i dengan Y_j .

$$e_{ji} = \begin{cases} \text{Koefisien Regresi berganda } Y_i \text{ dari } Y_j, \text{ jika } \xi_j \text{ dijelaskan oleh } \xi_i \\ \text{cor}(Y_i Y_j), \end{cases} \quad \text{Jika } \xi_i \text{ dijelaskan oleh } \xi_j \quad (4.8)$$

4. Estimasi Rata-Rata (*Mean*) m_j

Estimasi rata-rata (*mean*) diperoleh melalui:

$$\xi_j = Y_j + m_j + e_j \quad (4.9)$$

$$\xi_j - m_j = Y_j + e_j$$

dengan:

$$Y_j = \sum_{h=1}^J \tilde{w}_{jh} (X_{jh} - \bar{X}_{jh})$$

$$\xi_j - m_j = \sum_{h=1}^J \tilde{w}_{jh} (X_{jh} - \bar{X}_{jh})$$

$$\xi_j - m_j = \sum_{h=1}^J \tilde{w}_{jh} X_{jh} - \sum_{h=1}^J \tilde{w}_{jh} \bar{X}_{jh}$$

analogi:

$$\hat{\xi}_j = \sum_{h=1}^J \tilde{w}_{jh} X_{jh} = Y_j + \hat{m}_j$$

$$\text{sehingga: } \hat{m}_j = \sum_{h=1}^J \tilde{w}_{jh} \bar{X}_{jh}$$

dimana \tilde{w}_{jh} didefinisikan sebagai pembobot dari *outer model*, dengan semua variabel manifest adalah pengamatan pada skala pengukuran yang sama, Menurut Fornell (1982), jika estimasi variabel laten pada skala asli maka:

$$\xi_j^* = \frac{\sum_{h=1}^J \tilde{w}_{jh} X_{jh}}{\sum_{h=1}^J \tilde{w}_{jh}} \quad (4.10)$$

Persamaan ini dimungkinkan ketika semua pembobot *outer model* positif. Seringkali di dalam aplikasi nyata, estimasi variabel laten memerlukan skala 0-100 supaya mempunyai acuan skala untuk dibandingkan dengan *score* individu. Sehingga untuk kasus pengamatan ke- i , lebih mudah diperoleh melalui transformasi, sebagai berikut:

$$\hat{\xi}_{ij}^{0-100} = 100x \frac{\hat{\xi}_{ij}^* - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}}$$

dimana x_{\min} dan x_{\max} adalah nilai minimum dan maksimum dari skala pengukuran umum untuk semua variabel *manifest*

5. Estimasi Lokasi Parameter

Secara umum koefisien jalur b_{ji} adalah koefisien regresi berganda dari variabel laten endogen Y_j yang distandarisasi pada variabel laten penjelas (eksogen) Y_i

$$Y_j = \sum_{i=1}^J b_{ji} Y_i + e_j \quad (4.11)$$

Pada saat variabel laten tidak memusat (*non centered*) $\hat{\xi}_j$ adalah sama dengan $Y_j + \hat{m}_j$. Persamaan regresi pada saat variabel laten $\hat{\xi}_j$ tidak memusat adalah:

$$\begin{aligned} \hat{\xi}_j &= b_{j0} + \sum_{i=1}^J b_{ji} \hat{\xi}_i + e_j \\ e_j^2 &= (\hat{\xi}_j - (b_{j0} + \sum_{i=1}^J b_{ji} \hat{\xi}_i))^2 \\ &= \hat{\xi}_j^2 - 2\hat{\xi}_j (b_{j0} + \sum_{i=1}^J b_{ji} \hat{\xi}_i) + (b_{j0} + \sum_{i=1}^J b_{ji} \hat{\xi}_i)^2 \\ &= \hat{\xi}_j^2 - 2\hat{\xi}_j b_{j0} - 2\hat{\xi}_j \sum_{i=1}^J b_{ji} \hat{\xi}_i + (b_{j0}^2 + 2b_{j0} \sum_{i=1}^J b_{ji} \hat{\xi}_i + \sum_{i=1}^J b_{ji}^2 \hat{\xi}_i^2) \end{aligned}$$

$$\frac{\partial e_j^2}{\partial b_{j0}} = -2\hat{\xi}_j + 2b_{j0} + 2\sum_{i=1}^J b_{ji} \hat{\xi}_i = 0$$

$$2b_{j0} + 2\sum_{i=1}^J b_{ji} \hat{\xi}_i = 2\hat{\xi}_j$$

$$2b_{j0} = 2\hat{\xi}_j - 2\sum_{i=1}^J b_{ji} \hat{\xi}_i$$

$$b_{j0} = \hat{\xi}_j - \sum_{i=1}^J b_{ji} \hat{\xi}_i$$

$$\hat{b}_{j0} = \hat{\xi}_j - \sum_{i=1}^J b_{ji} \hat{\xi}_i$$

dengan

$$b_{j0} = \hat{m}_j - \sum_i b_{ji} \hat{m}_i$$

Lokasi parameter adalah konstanta b_{j0} untuk variabel laten endogen dan rata-rata \hat{m}_j untuk variabel laten eksogen.

6. Estimasi *Bootstrap Standard Error* pada *Partial Least Square*

Bootstrap standard error dari $\hat{\theta}$ dihitung dengan *standard deviasi* dari B replikasi.

$$se(\hat{\theta}^*) = \sqrt{\frac{\sum_{b=1}^B (\hat{\theta}_{(b)}^* - \hat{\theta}_{(.)}^*)^2}{B-1}} \quad (4.12)$$

Sehingga diperoleh:

$$s\hat{e}_B(\hat{\theta}^*) = \left(\frac{\sum_{b=1}^B [\hat{\theta}_{(b)}^* - \hat{\theta}_{(.)}^*]^2}{B-1} \right)^{\frac{1}{2}} = [Var_{\hat{F}}(\hat{\theta}^*)]^{\frac{1}{2}}$$

dimana $\hat{\theta}_{(.)}^* = \sum_{b=1}^B \hat{\theta}_{(b)}^* / B$, B adalah jumlah kumpulan *resampling* yang berukuran n dengan *replacement* dari *plug-in estimate* F, dan $\hat{\theta}_{(b)}^*$ adalah statistik data asli $\hat{\theta}$ yang dihitung dari sampel ulang ke-b ($b=1, 2, \dots, B$). Sedangkan $s\hat{e} = (\hat{\theta})$ didefinisikan sebagai *plug-in estimate* dari \hat{F} pengganti distribusi F yang tidak diketahui dan didefinisikan sebagai $se_{\hat{F}}(\hat{\theta}^*)$. Limit dari $s\hat{e}_B(\hat{\theta}^*) = s\hat{e}_B$ dengan $B \rightarrow \infty$ disebut sebagai taksiran *bootstrap* ideal dari $se_F(\hat{\theta})$, yaitu:

$$\lim_{B \rightarrow \infty} s\hat{e}_B(\hat{\theta}^*) = se_{\hat{F}}(\hat{\theta}^*) = [Var_{\hat{F}}(\hat{\theta}^*)]^{\frac{1}{2}}$$

C. Pembahasan

Penerapan pemodelan persamaan struktural non parametrik model hibrida pada kasus pengaruh tunjangan finansial (sertifikasi dosen) dan tunjangan non finansial terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak, terdapat pengaruh negatif tidak signifikan secara langsung antara tunjangan finansial terhadap kepuasan kerja dosen IAIN Pontianak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan finansial tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen tetapi berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak

ditentukan semata-mata oleh balas jasa dalam bentuk finansial belaka, tetapi juga dipengaruhi oleh balas jasa dalam bentuk non finansial atau variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Tunjangan finansial yang berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen organisasi dosen menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan finansial atau balas jasa dalam bentuk finansial akan menyebabkan menurunnya komitmen dosen terhadap atasan. Besar-kecilnya tunjangan atau balas jasa finansial dosen IAIN Pontianak atau umumnya PNS dibayarkan berdasarkan ruang gaji, pangkat/golongan atau masa kerja, sehingga pengaruh negatif dalam penelitian ini bermakna bahwa dosen yang memiliki tunjangan finansial tinggi dengan masa kerja yang relatif lama atau golongan yang lebih tinggi cenderung memiliki komitmen dan kepercayaan lebih rendah terhadap pimpinan dibanding dengan dosen yang memiliki tunjangan finansial lebih kecil dengan masa kerja relatif baru atau pangkat/golongan yang lebih rendah.

Terdapat pengaruh negatif signifikan antara tunjangan finansial terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak setelah dimediasi oleh variabel kepuasan kerja dosen. Temuan ini menunjukkan adanya indikasi tidak puas dari berberapa dosen terhadap kinerja pimpinan, hal ini ditandai dengan adanya variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (variabel mediasi) menyebabkan pengaruh negatif dari tunjangan finansial terhadap komitmen menjadi signifikan.

Terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara tunjangan non finansial terhadap kepuasan kerja dosen IAIN Pontianak dan komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak, disisi lain kepuasan kerja tidak memiliki kontribusi signifikan dalam memediasi pengaruh tunjangan non finansial terhadap komitmen organisasi dosen. Temuan ini menunjukkan bahwa adanya tunjangan finansial akan berimplikasi langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai. Nihilnya kontribusi kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh tunjangan non finansial terhadap komitmen menunjukkan bahwa dosen merasa tunjangan finansial belum terpenuhi secara optimal atau diperlakukan secara adil dan proporsional, namun setidaknya tergambar dari hasil penelitian ini bahwa perhatian serius terhadap tunjangan non finansial dosen akan berdampak langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi bahkan variabel tunjangan non finansial memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasi dosen.

Terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemenuhan kepuasan kerja akan berimplikasi langsung terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak. Wujud nyata dari pemenuhan kepuasan kerja tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengoptimalkan tunjangan finansial dan non finansial.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif tidak signifikan secara langsung antara tunjangan finansial terhadap kepuasan kerja dosen IAIN Pontianak.
2. Terdapat pengaruh negatif signifikan secara langsung antara tunjangan finansial terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak.
3. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara tunjangan finansial terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak setelah dimediasi oleh variabel kepuasan kerja dosen
4. Terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara tunjangan non finansial terhadap kepuasan kerja dosen IAIN Pontianak.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara tunjangan non finansial terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak.
6. kepuasan kerja tidak memiliki kontribusi pada pengaruh tunjangan non finansial terhadap komitmen organisasi dosen
7. Terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak.
8. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dosen terhadap komitmen organisasi dosen IAIN Pontianak dengan adanya kontribusi variabel tunjangan finansial dan non finansial
9. Estimasi parameter model pada pemodelan persamaan struktural non parametric model hibrida dapat dilakukan melalui estimasi 6 langkah, yaitu: estimasi bobot, estimasi outer model, estimasi inner model, estimasi rata-rata, estimasi lokasi parameter dan estimasi bootstrap.
10. Estimasi parameter pemodelan persamaan struktural non parametrik model hibrida menggunakan estimasi PLS dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Estimasi bobot diperoleh melalui *mode* A dan *mode* B, bobot pada *mode* A diperoleh melalui turunan pertama dari koefisien regresi sederhana dari Z_j sehingga diperoleh bobot *mode* A yaitu : $w_{jh} = \frac{Cov(X_{jh}, Z_j)}{Var(Z_j)}$, sedangkan *mode* B diperoleh melalui turunan pertama dari vektor koefisien regresi berganda X_{jh} sehingga diperoleh bobot *mode* B yaitu : $w_j = (X_j^T X_j)^{-1} X_j^T Z_j$
- b. Estimasi outer model diperoleh melalui standarisasi variabel laten sedangkan estimasi jalur diperoleh melalui skema *centroid* yaitu : $e_{ji} = sign[cor(Y_i Y_j)]$, skema faktor yaitu : $e_{ji} = cor(Y_i Y_j)$ dan skema jalur merupakan koefisien regresi berganda Y_i dari Y_j dan $cor(Y_i Y_j)$.
- c. Estimasi rata-rata adalah $\hat{m}_j = \sum \tilde{w}_{jh} \bar{X}_{jh}$ dan lokasi parameter adalah konstanta b_{j0} untuk variabel laten *endogen* dan rata-rata \hat{m}_j untuk variabel laten *eksogen*

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dan temuan-temuan penelitian ini, peneliti perlu memberikan beberapa saran dan rekomendasi untuk perbaikan hasil penelitian ini baik secara teoritis maupun aplikatif, sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan memperhatikan kepuasan kerja dosen karena kepuasan kerja dapat menciptakan komitmen organisasi yang positif signifikan.
2. Hendaknya pimpinan memberikan perhatian dengan porsi yang lebih besar terhadap pemenuhan tunjangan non finansial, hal ini karena tunjangan non finansial merupakan salah satu faktor pembentuk kepuasan kerja pegawai.
3. Penelitian selanjutnya yang menggunakan pemodelan persamaan struktural non parametrik model hibrida perlu dicoba dengan skala data campuran dengan melibatkan lebih dari satu variabel yang memiliki pengukuran langsung (*observable variable*), untuk melihat sejauhmana tingkat kehandalan parameter PLS dalam mengatasi kasus dengan tipe data yang berbeda-beda.

KUESIONER

Bapak/Ibu Dosen yang terhormat,

Kuesioner ini murni untuk kepentingan penelitian akademik sebagai sumber data penelitian kompetitif individu dosen tahun 2014 yang berjudul : **Penerapan Analisis Pemodelan Persamaan Struktural Non Parametrik Model Hibrida (Studi Pada: Pengaruh Tunjangan Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen Iain Pontianak)**. Untuk keperluan tersebut, peneliti mohon bantuan dan kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Saya menjamin kerahasiaan identitas serta data bapak/ibu. Kami sangat menghargai kejujuran pendapat bapak/ibu. Atas bantuan serta partisipasi bapak/ibu saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.

PETUNJUK PENGISIAN:

Pada setiap nomor pernyataan, bapak/ibu diminta memberikan tanda silang atau checklist () pada salah satu kotak pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tanggapan Bapak/ibu. Pilihan jawaban yang disediakan terdiri dari 5 opsi, yaitu:

SS = Sangat setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak setuju, dan STS = Sangat tidak setuju

A. IDENTITAS RESPONDEN:

1. Nama : _____
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki- laki Perempuan
4. Pendidikan : Strata 2 (S2) Strata 3 (S3)
5. Masa kerja : _____ Tahun

B. TUNJANGAN FINANSIAL

1. Tuliskan berapa nilai sertifikasi dosen yang anda terima perbulan : Rp _____

C. TUNJANGAN NON FINANSIAL

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban*				
		SS	S	N	TS	STS
2	IAIN Pontianak, telah menyediakan fasilitas kesehatan seperti klinik atau unit kesehatan lainnya bagi dosen					
3	IAIN Pontianak telah memberikan memberikan jaminan kesehatan (asuransi kesehatan) bagi dosen dan keluarganya.					
4	Selama ini, para dosen telah diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian/keterampilan					
5	Para dosen telah diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan latihan dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan.					
6	Para dosen diberikan kepercayaan dan kesempatan yang sama dari atasan untuk menduduki jabatan tertentu					
7	Menurut saya, pimpinan telah memberikan peluang promosi bagi dosen untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi baik dalam jabatan fungsional maupun dalam jabatan struktural.					

* SS = Sangat setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak setuju, dan STS = Sangat tidak setuju

D. KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban*				
		SS	S	N	TS	STS
9	Saya sering diberikan tugas yang bervariasi terkait pada tugas pengajaran, penelitian dan pengeabdian kepada masyarakat.					
10	Pimpinan mampu mengambil keputusan yang tepat yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dosen.					
11	IAIN Pontianak telah memberikan balas jasa yang memadai kepada saya.					
12	Pimpinan telah membagi tugas-tugas mengajar kepada dosen secara tegas dan jelas					
13	Menurut saya Pimpinan memberikan kesempatan kepada para dosen untuk mengembangkan dan mengaktualisasikan diri dan selalu memberikan kebebasan kepada para dosen					
14	IAIN Pontianak memberikan kesempatan kepada para dosen untuk pengabdian bagi negara melalui program dan kebijakannya.					
15	Kebijakan Pimpinan selama ini sesuai dan dapat dipraktekkan					

* SS = Sangat setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak setuju, dan STS = Sangat tidak setuju

E. KOMTIMEN ORGANISASI:

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban*				
		SS	S	N	TS	STS
16	Saya sudah terbiasa menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh dedikasi					
17	Saya bangga bahwa IAIN Pontianak adalah tempat kerja yang baik					
18	Nilai-nilai yang berlaku di IAIN Pontianak sesuai dengan nilai pribadi saya					
19	Saya bangga terhadap nama baik IAIN Pontianak selama ini					
20	Di dalam melaksanakan tugas sebagai dosen, saya yakin pada kemampuan diri sendiri					
21	IAIN Pontianak memiliki nilai lebih dibanding instansi pendidikan tinggi lain di Pontianak					
22	Menurut saya IAIN Pontianak selalu ada perubahan dan perbaikan yang mendasar					
23	<i>Terkadang saya merasa sulit menerima kebijakan Pimpinan (-)</i>					
24	Saya selalu berusaha untuk membuat IAIN Pontianak tetap eksis dalam menjalankan visi dan misinya sebagai lembaga pendidikan tinggi agama Islam.					
25	IAIN Pontianak merupakan tempat terbaik untuk aktualisasi diri bagi saya					

* SS = Sangat setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak setuju, dan STS = Sangat tidak setuju

Blindfolding

CV Red.

Variabel Laten	Blinfolding (1-SSE/SSO)
KEPUASAN	0.469812
KOMITMEN	0.263602
NON FINANSIAL	0.562589