

KONFIRMATORI FAKTOR ANALISIS KEPUASAN KERJA DOSEN

Hazriyanto¹⁾, Badaruddin Ibrahim²⁾

¹Manajemen, STIE Galileo, Batam

email: hazriyanto@gmail.com

²FPTV, UTHM, Malaysia

email: badar@uthm.edu.my

Abstract

The University is one of the places to improve the quality of human resources. The development of education at the University of Batam city in particular has involved many parties, namely professors, the University, the community and other educational organizations. Job satisfaction in University lecturer becomes important to note. The lack of research on job satisfaction in University environment and the existing research is usually done in the industrial sector alone, so this study needs to be done at University. The object in this study to confirm the item indicators of job satisfaction lecturer. Data were collected using a questionnaire involves a number of 392 lecturers in Batam City University namely Putera Batam University, Batam University, and University of Riau Islands. Data were analyzed using SEM study of Amos. Results of the study found that, item 7 item confirming the satisfaction indicators indicators that can measure satisfaction with the Good of Fit is acceptable. The acquired results of the study can be used as a reference for the purposes of institutions, academics, and practitioners in making standards and evauasi job satisfaction. In addition, on behalf of the University needs to consider item indicators of satisfaction and need to also pay attention to other factors beyond the performed studies such as demographic factors, management and others.

Keywords: CFA, Job Satisfaction, Lecturer, University

Abstrak

Universiti adalah salah satu tempat bagi meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pembangunan pendidikan di universitas Kota Batam khususnya telah melibatkan berbagai pihak yaitu dosen, universitas, masyarakat serta organisasi pendidikan lain. Kepuasan kerja dosen yang terdapat di universitas menjadi penting untuk diperhatikan. Kurangnya penelitian tentang kepuasan kerja dosen di lingkungan Universitas dan penelitian yang ada biasanya dilakukan di sektor industri saja, sehingga kajian ini perlu dilakukan di kalangan universitas. Objek dalam kajian ini bagi mengkonfirmasi item indikator kepuasan kerja dosen. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner melibatkan sejumlah 392 orang dosen universitas di Kota Batam yaitu Universiti Putera Batam, Universiti Batam dan Universiti Riau Kepulauan. Data-data kajian dianalisis menggunakan SEM Amos. Hasil kajian didapati bahawa, item indikator kepuasan mengkonfirmasi 7 item indikator yang dapat mengukur kepuasan dengan Good of Fit yang dapat diterima. Hasil dapatan kajian dapat digunakan sebagai acuan untuk keperluan institusi, akademisi, dan praktisi dalam membuat standar dan evauasi kepuasan kerja. Selain itu, bagi pihak universitas perlu mempertimbangkan item indikator kepuasan dan perlu pula memperhatikan faktor lain diluar kajian yang dijalankan seperti faktor demografi, kepengurusan dan lain-lain.

Katakunci: CFA, Kepuasan Kerja, Dosen, Universitas

PENDAHULUAN

Permasalahan pendidikan yang dihadapi di peringkat universitas berkaitan dengan keperluan untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen dengan berbagai usaha telah dilakukan oleh pihak universitas bagi meningkatkan kepuasan kerja, seperti peningkatan kepuasan kerja melalui pelatihan, *reward*, gaji, bonus, seminar, aktivitas pengajaran, penelitian, kerja lapangan, disiplin, berbagai fasilitas untuk pengajaran dan pembelajaran, menjalin kerjasama antara universitas di dalam negara mahupun di luar negara.

Beberapa teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja mengemukakan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan seseorang individu memmiliki kepuasan terhadap hasil kerjanya. Teori-teori tersebut diantaranya adalah *Two-Factor Theory* dan *Value Theory* yang membicarakan tentang *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan sebagian daripada *motivators* dan *hygiene factors* (Wibowo, 2011). Sedangkan menurut konsep *Value Theory*, kepuasan kerja terjadi jika hasil kerja yang diterima oleh seseorang individu adalah seperti yang diharapkan. Kepuasan kerja mempunyai hubungan langsung dengan *positive behavior* pada pekerjaan dan kepuasan kerja berkaitan langsung dengan komitmen organisasi (Brown & Peterson, 1993). Suatu kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan, antara kepuasan dengan jaminan kerja dan komitmen organisasi dan juga antara kepuasan dengan jaminan kerja dan prestasi kerja (Darwish A. Yousef, 1998).

Menurut Strauss dan Sayles (1999), kepuasan kerja juga penting untuk peningkatan kualitas diri. Seseorang individu yang tidak memperoleh kepuasan kerja memiliki kemungkinan untuk tidak mencapai kematangan psikologis dan seterusnya menyebabkan pencapaian prestasi kerja menjadi tidak sebagaimana yang diharapkan.

Kepuasan bekerja telah menjadi pembicaraan di lingkungan dosen. Dosen yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menunjukkan kesungguhan, tidak merasa terbebani dalam menjalankan tugas sebagai dosen serta mempunyai minat dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Oleh itu, kepuasan bekerja menjadi faktor yang dapat memberi sumbangan kepada peningkatan pencapaian prestasi kerja pensyarah.

Permasalahan yang diperoleh berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah. Peneliti melihat kepada permasalahan yang ada yang perlu diselidiki secara sistematik dan mendalam dengan kaedah-kaedah ilmiah yang tepat untuk memastikan indikator kepuasan kerja dosen di universitas.

Masalah yang terdapat di sebagian besar universitas di Indonesia juga berlaku di tempat-tempat lainnya yaitu seperti di universitas di Kota Batam provinsi Kepulauan Riau. Selain itu, kurangnya penelitian yang dilakukan berkaitan dengan kinerja dosen universitas khususnya di kota Batam Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Oleh demikian, Masalah tersebut kurang difahami dan mendorong peneliti untuk menjalankan penelitian mengenai kepuasan kerja dosen universitas di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengenal masalah-masalah yang dihadapi oleh dosen dan pihak universitas dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen universitas di Kota Batam untuk keberhasilan universitas pada khususnya.

Objektif penelitian yang menjadi fokus penelitian yaitu kepuasan. Penelitian ini bertujuan mengenal indikator yang menyumbang kepada peningkatan pencapaian kepuasan kerja. Fokus penelitian ini yaitu untuk mengkonfirmasi indikator kepuasan kerja. Tujuan peneliti dalam penelitian ini adalah mengenal indikator kepuasan kerja dosen yang dapat menyumbang kepada kejayaan suatu Universitas. Penelitian ini juga bertujuan untuk mendapat model *Good of Fit* Kepuasan.

Persoalan-persoalan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan di Universtas Kota Batam yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan.

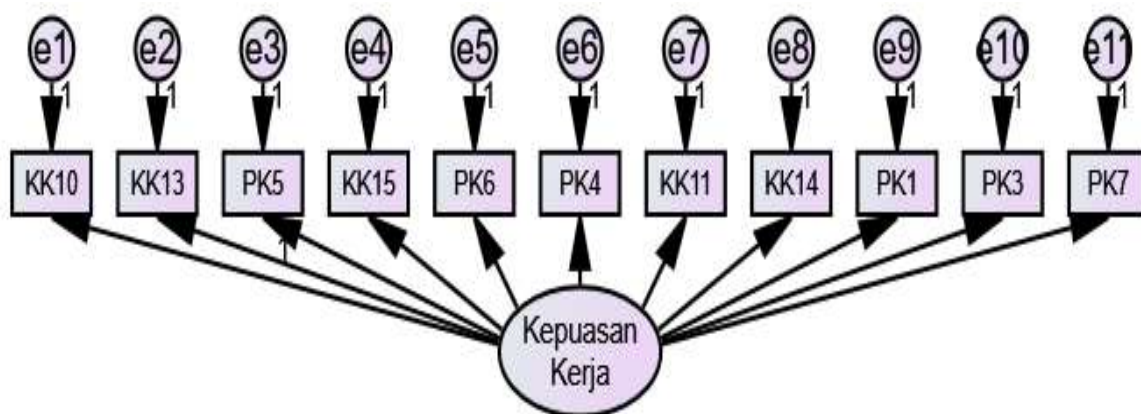
Masalah dalam penelitian ini, berkaitan kepuasan kerja dosen Universitas di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia:

- i) Apa saja item indikator kepuasan kerja dosen?
- ii) Apakah model *GoF* kepuasan kerja dosen?

Masalah yang berkaitan dengan kepuasan tersebut perlu di cari jawabannya, dan untuk mendapatkan jawaban maka perlu dilakukan penelitian.

Kerangka konsep penelitian diperlukan bagi memudahkan pemahaman logik dengan situasi Masalah dan penelitian literatur yang melalui serangkaian proses. Baik melibatkan proses wawancara, tinjauan lapangan, maupun literatur. Sekaran (2006) menyatakan bahwa kerangka teori adalah rangkaian konsep yang disusun, dijelaskan dan kolaborasi secara logik antara beberapa variabel yang dianggap berkaitan dengan situasi masalah dan diketahui melalui proses seperti wawancara, tinjauan lapangan dan literatur.

Kerangka konsep penelitian ini mengemukakan tentang item indikator kepuasan. Penelitian ini memberi perhatian kepada item indikator kepuasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi item indikator kepuasan kerja dosen universitas di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian (CFA Kepuasan)

Pada kerangka konsep penelitian menunjukkan item indikator kepuasan. Pada umumnya, gambaran fenomena yang dilihat pada dosen universitas khususnya Universitas di Kota Batam, berdasarkan kepada pengamatan, hasil wawancara, dan *reward* sasaran kerja tahunan universitas. Hal ini sejalan dengan pencapaian kinerja dosen berkaitan langsung dengan kepuasan dosen terhadap pekerjaan, dosen yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan menunjukkan pencapaian kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Oleh demikian, kerangka konsep penelitian kepuasan ini dinilai memiliki kelayakan untuk ditelusuri dan dikaji untuk mendapatkan maklumat yang sejalan dengan teori dan fakta sebenar di tempat penelitian dilakukan.

Dosen merupakan salah satu aspek penting dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Sebagaimana dijelaskan dalam perundangan nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen “dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan saintis dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen adalah orang yang mempunyai pengalaman dalam bidang kerjanya. Dosen dapat mendidik pelajar menjadi orang yang bijak melalui ilmu pengetahuan yang dimilikinya (Djamarah, 2006). Kepuasan kerja merupakan *respons affective* atau *emosional* terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001).

W.D. McCausland., dkk (2005) melakukan kajian dengan satu kajian ke atas kesan prestasi membayar terhadap kepuasan kerja. Penemuan didapati bahawa walaupun kepuasan kerja meramalkan pekerja menerima prestasi membayar, prestasi menimbulkan kesan positif kepada kepuasan kerja pekerja bergaji tinggi.

Berdasarkan kepada yang telah dijelaskan, peneliti melakukan proses matrikulasi, adaptasi dan modifikasi item indikator kepuasan kerja yang berkaitan dengan dosen Universitas di Kota Batam, hingga didapat hasil dari peroses tersebut seperti berikut ini:

Item indikator kepuasan kerja (15 item), yaitu: 1. Kerja yang secara mental adalah menantang, 2. Imbalan yang sesuai, 3. Keadaan kerja yang mendukung, 4. Teman kerja yang mendukung, 5. Personality, 6. Gaji, 7. Pekerjaan itu sendiri, 8. Pengawasan, 9. Organisasi dan pengelolaan, 10. Bekerja pada tempat yang tepat, 11. Orang yang berbeda dalam pekerjaan yang tepat, 12. *Need fulfillment*, 13. *Discrepancies*, 14. *Value attainment*, 15. *Dispositional/genetic components*.

Adaptasi dari David J. Mellor al. (2003), Robbins (2001), George dan Jones (2002), Stephen P. Robbins (2008), Rivai (2011), Kreitner dan Kinicki (2001) yang disesuaikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertitik tolak dari definisi populasi sebagai suatu karakteristik tertentu dari semua anggota kelompok yang lengkap dan jelas. Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi secara umum yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas tertentu dan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Universitas di Kota Batam, Kepulauan Riau. Dalam penelitian ini, populasi adalah sampel sejumlah 392 responden.

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti terdiri dari tiga Universitas yaitu Universitas Batam, Universitas Putera Batam, Universitas Riau Kepulauan di Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Alat pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk penelitian kuantitatif, dan manakala untuk penelitian kualitatif menggunakan tjujukan lapangan, wawancara dan analisis dokumen (Sukardi, 2004; Nana, 2005).

Alat pengumpulan data penelitian kuantitatif dalam penelitian yang dilakukan terdiri dari dua uraian, yaitu kuesioner dan pembinaan kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner jawapan dipilih. Alat penelitian yang digunakan adalah item-item berbentuk pernyataan dan pilihan jawapan yang diberikan dalam bentuk skala Likert (1-5). Pemilihan skala Likert ini dibuat kerana lebih mudah dijawab oleh responden. Selain itu, reliabilitas data yang diperoleh lebih tinggi dan lebih mudah digeneralisasikan kepada populasi (Chua, 2006). Kuesioner penelitian ini dibuat terdiri atas lima pilihan jawapan dengan skala penilaian antara 1 hingga 5.

Dalam penelitian ini kuesioner kepuasan meliputi: item-item yang mengukur kepuasan. Beberapa sub konstruk telah dibina bagi menjelaskan keadaan kepuasan kerja dosen yaitu sebagai berikut: KK10, KK13, PK5, KK15, PK6, PK4, KK11, KK14, PK1, PK3, PK7. Keseluruhan item bagi konstruk ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Dalam bagian ini, persetujuan disusun mengikut dari “sangat setuju”, “setuju”, “netral”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”.

Langkah-langkah analisis data yang dilakukan dalam SEM Amos kajin ini adalah Uji Data (Uji Validitas), Uji Normalitas, Uji Model (CFA), Analisis Kesesuaian Model (GoF) (Adaptasi dari Chua, 2014). Uji validitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*, signifikan nilai faktor (*factor loading*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah $> 0,50$ (Hair et al., 1998). Nilai alpha cronbach yang lebih besar atau

sama dengan 0,50 adalah valid. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Pertanyaan dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2004).

Dari berbagai macam alat analisis, peneliti menentukan beberapa alat analisis yang sesuai dengan keperluan guna pembuktian penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu untuk menguji data dan untuk menguji model sesuai dengan analisis yang pernah dilakukan oleh Andini (2006) sebagai berikut:

1. Uji data
 - a. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - b. Uji Normaliti
2. Uji model
 - a. Analisis Model Faktor Konfirmatori
 - b. Analisis Keseuasan Model (*Goodness of fit*)

Indeks Pengujian Kelayakan Model dan *Cut-off Values* adalah sebagai berikut:

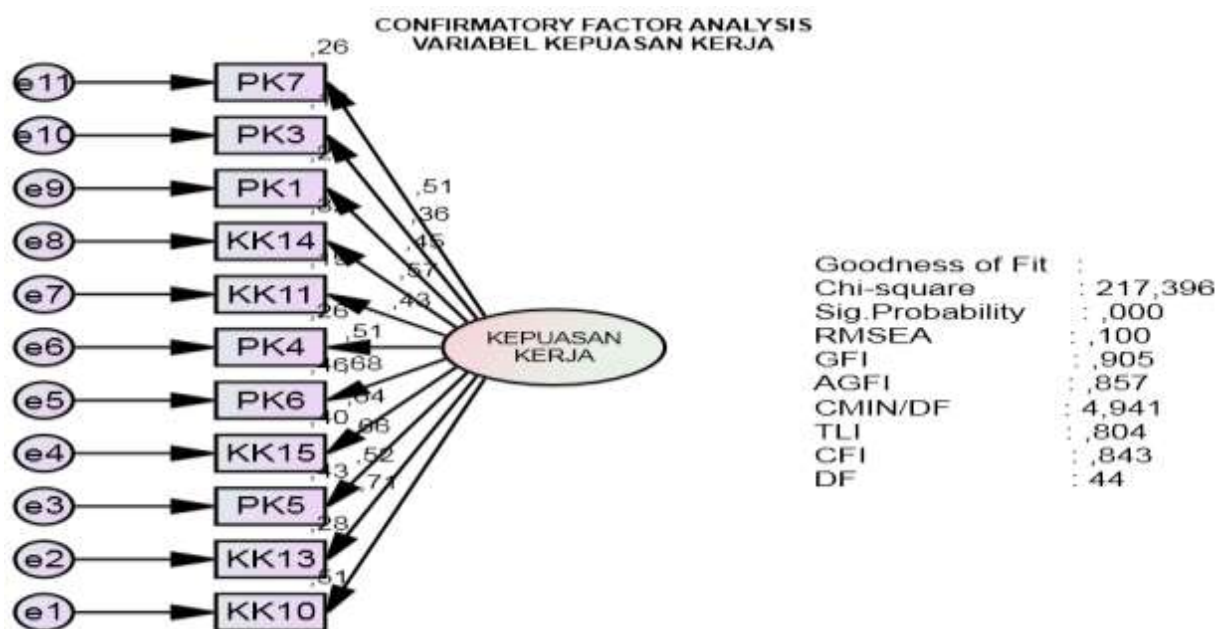
1. χ^2 - *chi square* $Chi-square\ hit < Chi-square\ tabel$
2. *Significancy probability* ≥ 0.05
3. $RMSEA \leq 0.08$
4. $GFI \geq 0.90$
5. $AGFI \geq 0.90$
6. $CMIN/DF \leq 2.00$
7. $TLI \geq 0.95$
8. $CFI \geq 0.95$

Sumber : (Ferdinand; 2006, Andini; 2006)

Variabel utama dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

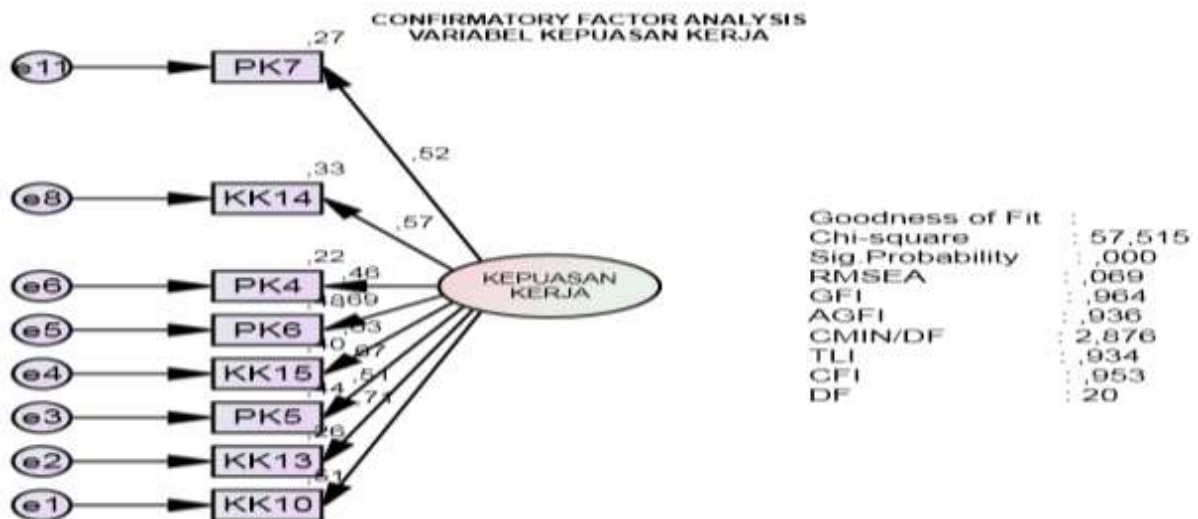
Pada bagian ini akan dijelaskan hasil dari *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, analisis faktor konfirmatori meliputi normalitas, analisis faktor konfirmatori dan uji kesesuaian model (*Goodness of Fit*) kepuasan kerja dosen universiti kota Batam.



Gambar 2. Kepuasan Kerja
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)
Tabel 1. Regression Weights (Group number 1 - Default model)
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

			Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK10	<---	KK	1,000	,715				
KK13	<---	KK	,757	,525	,081	9,362	***	Valid
PK5	<---	KK	,907	,655	,079	11,549	***	Valid
KK15	<---	KK	,870	,636	,077	11,286	***	Valid
PK6	<---	KK	,949	,675	,080	11,923	***	Valid
PK4	<---	KK	,709	,513	,078	9,105	***	Valid
KK11	<---	KK	,603	,433	,077	7,843	***	Unvalid
KK14	<---	KK	,782	,569	,077	10,148	***	Valid
PK1	<---	KK	,608	,446	,077	7,943	***	Unvalid
PK3	<---	KK	,482	,360	,075	6,399	***	Unvalid
PK7	<---	KK	,685	,506	,076	9,045	***	Unvalid

Berdasarkan tabel nilai *Standardized Regression Weights* menunjukkan nilai regresi antara variabel dengan indikatornya yang menunjukkan variabel indikator secara tidak signifikan yang tidak dapat mewakili variabel iaitu KK11, PK1, PK3, PK7 sehingga perlu dilakukan proses selanjutnya seperti berikut:



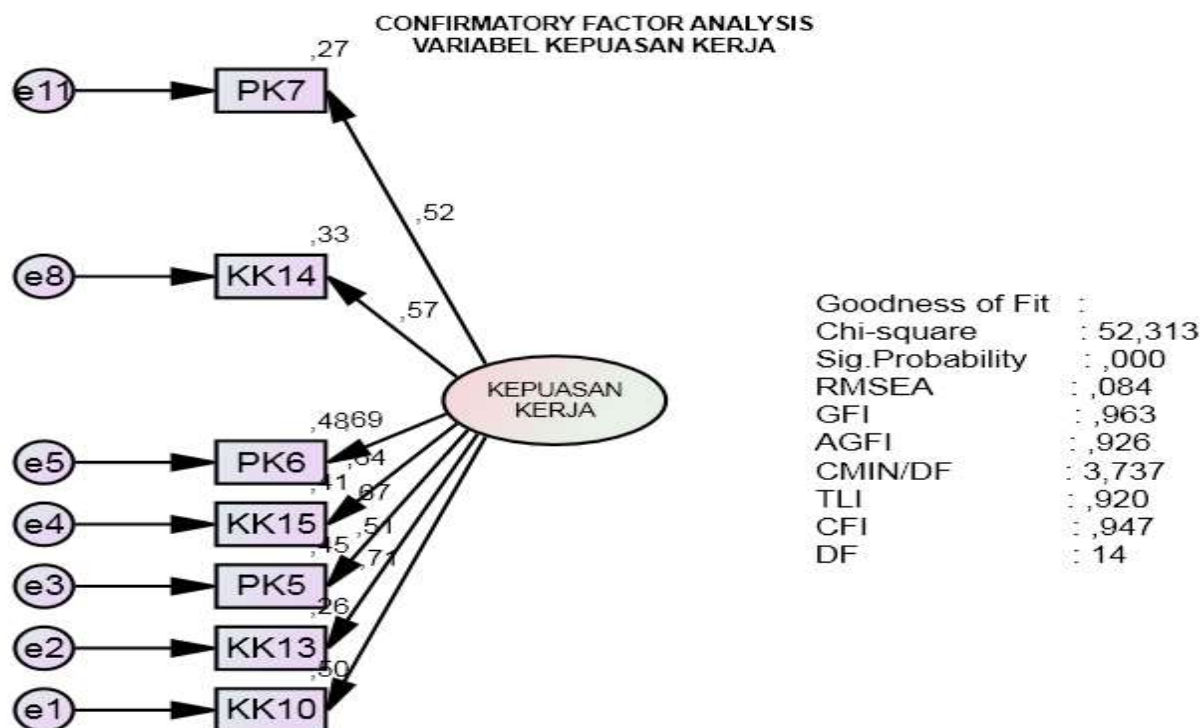
Gambar 3. Kepuasan Kerja
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

Tabel 2. Regression Weights (Group number 1 - Default model)
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

			Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK10	<---	KK	1,000	,715				
KK13	<---	KK	,739	,513	,082	9,054	***	Valid
PK5	<---	KK	,923	,667	,081	11,446	***	Valid
KK15	<---	KK	,862	,630	,078	11,004	***	Valid
PK6	<---	KK	,973	,692	,082	11,876	***	Valid

			Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PK4	<---	KK	,642	,464	,077	8,292	***	Invalid
KK14	<---	KK	,787	,572	,078	10,044	***	Valid
PK7	<---	KK	,708	,523	,077	9,164	***	Valid

Berdasarkan tabel nilai *Standardized Regression Weights* menunjukkan nilai antara setiap variabel dengan indikatornya yang menunjukkan indikator secara tidak signifikan yang tidak dapat mewakili variabel yaitu PK4 sehingga perlu dilakukan proses selanjutnya seperti berikut:



Gambar 4. Kepuasan Kerja
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

Tabel 3. Regression Weights (Group number 1 - Default model)
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

			Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK10	<---	KK	1,000	,708				
KK13	<---	KK	,739	,508	,083	8,868	***	Valid
PK5	<---	KK	,932	,667	,083	11,248	***	Valid
KK15	<---	KK	,886	,641	,081	10,988	***	Valid
PK6	<---	KK	,985	,694	,084	11,679	***	Valid
KK14	<---	KK	,797	,574	,080	9,927	***	Valid
PK7	<---	KK	,709	,519	,079	8,986	***	Valid

Berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori terhadap indikator kepuasan kerja, dalam bentuk gambar maupun dalam bentuk tabel, menunjukkan bahwa *Standardized Regression Weight* (λ) untuk ke-7 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-7 indikator lebih kecil dari 0,05 (***). Oleh

demikian, berdasarkan *CFA* maka diperoleh bahwa ke-7 indikator kepuasan kerja adalah kuat untuk mendefinisikan variabel laten kepuasan kerja. Oleh itu, ke-7 indikator tersebut dapat diikutsertakan pada analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Assessment of normality (Group number 1)
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

Variable	min	max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.	Keterangan
PK7	1,000	5,404	-,252	-2,036	,656	2,650	Normal
KK14	1,000	5,143	-,221	-1,785	,347	1,404	Normal
PK6	1,000	4,792	-,223	-1,802	-,052	-,210	Normal
KK15	1,000	4,998	-,213	-1,725	,362	1,464	Normal
PK5	1,000	5,208	-,229	-1,848	,332	1,342	Normal
KK13	1,000	4,933	-,126	-1,016	-,245	-,991	Normal
KK10	1,000	5,218	-,204	-1,651	,133	,537	Normal
Multivariate					25,082	22,120	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tidak terdapat indikator variabel kepuasan kerja yang memiliki c.r untuk skweness di atas $\pm 3,00$. Ini berarti sebaran data untuk semua indikator adalah normal ditinjau dari kemiringan. Dilihat dari kurtosis (keruncingan), tidak terdapat indikator yang memiliki nilai c.r $> 3,00$. Ini bermakna, bila dilihat dari kurtosis (keruncingan) dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah menyebar normal (tidak runcing). Oleh demikian, berdasarkan normaliti data, dapat dinyatakan bahwa data untuk ketujuh indikator variabel kepuasan adalah menyebar normal. Ini bermakna, untuk analisis selanjutnya, variabel laten kepuasan diwakili oleh ketujuh indikator tersebut.

Berdasarkan kriteria ujian *Chi-square* (χ^2), *Relatif Chi-square* (χ^2/df), *RMSEA*, *GFI*, *AGFI*, *TLI*, dan *CFI* diatas dan nilai *Goodness of Fit* hasil analisis dengan menggunakan AMOS for Windows versi 20.0 sebagaimana ditunjukkan dalam gambar di atas, maka dapat dinyatakan seperti dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Penilaian *Goodness of Fit*
(Hasil output data 2016 dianalisis dengan SEM Amos)

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>	<i>Hasil Model</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Chi-square</i> (χ^2)	Diharapkan kecil	52,313	Baik
<i>Relative Chi-square</i> (χ^2/df)	$\leq 3,00$	3,737	Kurang Baik
<i>Probability</i>	$> 0,05$	0,000	Kurang baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,084 ⁺	Marginal
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,963	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,926	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,94$	0,920 ⁺	Marginal
<i>CFI</i>	$> 0,94$	0,947	Baik

*) Memenuhi *Goodness of fit*

+) Marginal

Berdasarkan nilai *cut-of-value* dan *goodness of fit* hasil model pada tabel di atas, maka terdapat empat kriteria yang terpenuhi dari delapan kriteria yang digunakan, oleh itu model di atas dapat dinyatakan sebagai model yang baik (Solimun, 2004). Dari hasil penilaian *Goodness of Fit* menunjukkan bahwa model tersebut dapat dinyatakan sebagai model cukup baik (belum memenuhi *Goodness of fit*) dan tidak perlu dilakukan modifikasi

model untuk dapat meningkatkan kesesuaian model (*Goodness of fit*) (Solimun, 2006).

KESIMPULAN

Pada bagian ini menyimpulkan dari hasil dan pembahasan yang mengkonfirmasi item indikator berkaitan dengan kepuasan kerja dosen Universitas di Kota Batam. Hasil uji mengkonfirmasi terdapat tujuh item indikator yang mampu menjelaskan variabel kepuasan. Hasil uji model untuk model kepuasan menunjukkan hasil model yang telah dipandang baik memenuhi syarat kelayakan model. Hasil dapatkan kajian sejalan dengan Darwito (2008), (Darwish A. Yousef, 1998).

SARAN

Pada bagian ini dianjurkan model yang berkaitan dengan kepuasan kerja dosen Universitas Kota Batam. Bagi peneliti yang akan datang di sarankan untuk membuat penelitian dengan proses triangulasi, menggunkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, motivasi spiritual, lingkungan kerja, kompetensi, kesetiaan, dan alat analisis lain yang digunakan seperti Pls, GesCA, Rasch Model.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Prof Madya Dr Badaruddin Bin Ibrahim, University Tun Hussein Onn Malaysia, STIE Galileo, UNIBA, UNRIKA, UPB dan Teman-teman Dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, Magister Management, Universitas Diponegoro Semarang.
- Brown, S.P., & Peterson, R.A. (1993), "Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of causal effects", *Journal of Marketing Research*, Vol. 30 No. 1, pp. 63-77.
- Chua, Y. P. (2006). *Asas statistik penyelidikan*. Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah penyelidikan*. Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Chua, Yan, P. (2014). *Uji Regresi, Analisis Faktor dan analisis SEM : kaedah dan Statistik Penyelidikan (Kedua)*. Malaysia: McGraw-Hill Education (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Darwish A. Yousef, (1998) "Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment", *International Journal of Manpower*, Vol. 19 Issue: 3, pp.184-194, <https://doi.org/10.1108/01437729810216694>
- Darwito. (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang), 1–179.
- David J. Mellor *et al.* (2003). How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 19 No. 2, pp. 170-187
- Djamarah Syaiful Bahri., & Zain Aswan. (2006). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta
- Ferdinand, Agusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi Kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro., 2000, Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- George, J.M., & Jones, G.R. (2002). *Understanding & Managing Organizational Behavior*, 3rd ed. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Ghozali, I. (2004). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Volume 1, Nomor 1, Juni 2018
ejournal.ymbz.or.id

Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J. F. Jr, R.E., Anderson, R. L., Tatham. & W.C. Black. (1998). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Kreitner, Robert & Angelo, Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. New York: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Stephen P. Robbins – Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen P. Robbins – Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 2 Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2005). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Robbins, P.Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Sekaran Uma. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Solimun. (2006). *Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS dan SEM Aplikasi Software Smart PLS dan Amos*, Undiknas Denpasar.
- Strauss dan Sayles. (1999). *Perilaku Organisasi* (Terjemahan Early Sundari). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Sutopo, Ed.). Bandung: ALFABETA, cv.
- Sukardi. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Sinar Grafika.
- Veitzhal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Ed. 2-cet. 4. Jakarta; Rajawali Pers.
- W.D. McCausland, K. Pouliakas & I. Theodossiou. (2005). "Some are punished and some are rewarded", *International Journal of Manpower*, Vol. 26 Iss 7/8 pp. 636 – 659
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.