

# KONTRIBUSI KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN PRODI KEPERAWATAN

**Wuriani, Amrazi Zakso, Masluyah Suib**

Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak

Email: [Wureeanshie@yahoo.com](mailto:Wureeanshie@yahoo.com)

**Abstrak:** Kepuasan kerja merupakan kunci semangat kerja sebagai dukungan dalam mewujudkan pendidikan berkualitas (Arifin dan Mutamimah, 2009). Tujuan penelitian untuk mengetahui kontribusi karakteristik individu dan komitmen dosen dengan kepuasan kerja di prodi ilmu keperawatan swasta sekota Pontianak. Rancangan Penelitian deskriptif korelasional dengan jumlah sampel 82 responden. Hasil penelitian variabel umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan komitmen profesional berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 28,4%. Berdasarkan uji F variansi variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan komitmen profesional. Koefisien korelasi partial melalui t – test secara sendiri-sendiri kepuasan kerja dosen keperawatan secara signifikan dipengaruhi oleh komitmen profesional. maknanya bahwa seorang pendidik yang memiliki loyalitas pada profesinya akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. ini menyiratkan untuk menumbuhkan sebuah komitmen profesional dosen diperlukan penataan sumber daya manusia secara efektif. Saran sebagai upaya meningkatkan komitmen profesionalnya maka unsur-unsur yang terkait dengan kepuasan kerja harus dipenuhi secara mutlak.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, komitmen profesional, karakteristik Individu.

**Abstract:** Job satisfaction is the key to morale as support in realizing quality education (Arifin and Mutamimah, 2009). The contribution of individual characteristics and professional commitment of faculty to faculty job satisfaction in private nursing science courses in Pontianak City. Descriptive correlational research design with a sample of 82 respondents. The results of the study variables of age, gender, education, marital status, years of service and professional commitment to contribute to job satisfaction was 28.4%. Based on the variance F test variables job satisfaction can be significantly affected by age, gender, education, marital status, years of service and professional commitment. The partial correlation coefficient by t - test individually nursing faculty job satisfaction was significantly influenced by the professional commitment. Educator who has loyalty to his profession will feel satisfaction in his work. Thus, implying that fosters a commitment to professional lecturer necessary arrangement of human resources effectively. Suggestion as an effort to improve the professional commitments elements related to job satisfaction must be met absolutely.

**Keywords :** Jobsatisfaction, professional commitment, individual characteristics.

Berdasarkan Undang-undang Perguruan Tinggi No 12 tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi, bahwa salah satu tujuan dari pendidikan tinggi adalah berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa. Berkaitan dengan pengembangan manusia diatas maka mutu pendidikan di perguruan tinggi perlu diperhatikan. Sebagai bagian dari mutu, dosen adalah faktor penting dalam mencetak generasi yang handal baik ditinjau dari segi penataan di bidang moral, bidang ideologi, dan bidang intelektual serta IPTEK(Yuliantini, 2013).

Peningkatan mutu pendidikan tinggi tidaklah mungkin tanpa peningkatan mutu dari para dosennya. Dosen sebagai tenaga yang profesional harus melakukan pengembangan profesi secara terus-menerus dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas dirinya sebagai dosen melalui berbagai cara untuk meningkatkan status pendidikan anak didiknya/ mahasiswa menjadi lebih baik. Peningkatan status pendidikan mahasiswa, diperlukan lembaga pendidikan atau perguruan tinggi yang kuat dan berkualitas.

Perguruan tinggi di Indonesia berjumlah 2647 lembaga, 212 diantaranya adalah Perguruan tinggi Negeri dan 2435 adalah Perguruan Tinggi swasta. Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang kuat adalah PTS yang didirikan oleh organisasi atau yayasan yang kuat dan besar, karena PTS di Indonesia membiayai dirinya sendiri dalam pemenuhan operasional maupun pengembangan infrastruktur. Banyak pula PTS yang tidak mampu untuk bertahan dan *survive* dalam kelangsungan pendidikannya. PTS seperti itu biasanya memilih dosen yang belum memiliki kualifikasi akademik sebagai dipersyaratkan sehingga masih banyak dosen yang berkualifikasi S.1.

Selain itu kesejahteraan karyawan dan dosen-dosen masih menjadi persoalan padahal Tuntutan gaji, kenyamanan dalam bekerja, fasilitas yang memadai merupakan sebagian kecil dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja (Sopiah, 2008: 170). "Beberapa dimensi kepuasan kerja yaitu pembayaran seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyeliaan (supervisi), dan hubungan dengan rekan kerja" (Luthans, 2006: 243). Hasil penelitian dari Arifin dan Mutamimah (2009) menunjukkan bahwa kompetensi, kepemimpinan, promosi jabatan dan motivasi dosen berpengaruh langsung terhadap kepuasan. Selanjutnya, Wijono (2010:108) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa diantaranya adalah perbedaan individu, usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan/karier, organisasi dan manajemen, supervisi langsung dan penghasilan.

Walaupun penelitian tentang kepuasan kerja sudah banyak dilakukan, namun sebagaimana diungkapkan diatas ternyata masih banyak pertanyaan yang belum bisa terjawab antara lain: a) apakah kepuasan hanya berkaitan dengan karakteristik individual karyawan dan b) apakah terkait juga dengan komitmen profesional?. Atas kedua pertanyaan tersebut Herzberg dengan teori dua faktor menjelaskan bahwa kepuasan kerja sangat ditentukan oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Kesimpulan hasil penelitian Herzberg adalah sebagai berikut: (1) Ada sekelompok kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, dan hubungan interpersonal. Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas. (2) Ada sekelompok kondisi intrinsik yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab,

kemajuan pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila kondisi intrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan puas (Sopiah, 2008: 173).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam manajemen kepegawaian, karena pegawai yang memiliki kepuasan kerja positif, mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja lebih produktif. Pada kalangan Perguruan tinggi, kepuasan kerja tenaga pendidik harus mendapatkan perhatian agar layanan kepada peserta didik atau mahasiswa tetap bermutu. Kepuasan kerja dikalangan pendidik sebenarnya sudah sering dibicarakan, penelitian yang dilakukan oleh Raziqin (dalam Raziqin, 2010: 83) menyebutkan bahwa pelaksanaan kewajiban sebagai seorang pegawai berhubungan dengan solidaritas dan soliditas pada pegawai lain, hal ini menyiratkan bahwa pemenuhan kepuasan kerja juga harus didukung dengan berbagai faktor termasuk rasa saling memahami antar unsur yang membentuk manajemen organisasi tersebut. Selanjutnya penelitian ini juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja yang didapatkan, dimana loyalitas dan produktifitas bisa dimaknai sebagai bentuk ibadah dan pengabdian, selain perjuangan untuk meraih prestasi. Apabila kondisi ini tidak dipertahankan dengan sebaiknya oleh para manajer pendidikan maka “*Burn-out*” akan jauh lebih banyak.

Kepuasan kerja merupakan kunci semangat kerja sebagai dukungan dalam mewujudkan pendidikan berkualitas (Arifin dan Mutamimah, 2009). Masalah kepuasan dosen sangat kompleks dan tidak mudah untuk dipecahkan dimana banyak faktor yang mempengaruhi perasaan guru dalam bekerja contohnya umur, jenis kelamin, organisasi, demografi yang memprediksikan adanya *turn over* dan kepuasan dosen. Meskipun permasalahan kepuasan kerja ini sering dibicarakan, pemecahannya ternyata tidak mudah. Banyak hal yang mempengaruhi bagaimana perasaan dosen dengan pekerjaannya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Arifin dan Mutamimah (2009) yang menyebutkan bahwa kompetensi, kepemimpinan, promosi jabatan dan motivasi dosen berpengaruh langsung terhadap loyalitas. Loyalitas yang baik akan menimbulkan komitmen karyawan secara profesional terhadap pekerjaannya.

Dengan mengacu pada teori dua faktor diatas, komitmen karyawan boleh jadi terkait dengan kepuasan kerja yang dapat muncul sebagai konsekuensi dari perilaku seseorang yang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Kreitner & Kinicki, 2005: 274). Strategi penguatan komitmen merupakan strategi yang mendorong kinerja SDM dari dalam dirinya sehingga muncul keterikatan terhadap organisasi selalu hadir tidak terkecuali seorang pendidik yang memerlukan loyalitas terhadap pekerjaan profesionalnya sebagai dosen sehingga akan tumbuh dalam dirinya sebuah komitmen profesional.

Komitmen Profesional dapat didefinisikan sebagai (1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya dkk, dalam Restuningdiah, 2009). Hasil penelitian dari Restuningdiah (2009) menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini memiliki makna bahwa seorang pendidik yang memiliki loyalitas pada profesinya akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Hal ini menyiratkan bahwa untuk menumbuhkan sebuah komitmen profesional dosen diperlukan penataan sumber daya manusia secara efektif.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan sumber daya utama dan hanya akan diperoleh melalui upaya perekrutan yang efektif. Rekrutmen tenaga dosen

melalui proses tersendiri sehingga mendapatkan dosen yang professional dan mampu bekerja di dalam organisasi. Rekrutmen merupakan proses penggantian staf tidak tetap dan mempekerjakan staf baru untuk mengisi dan/ atau karena perluasan dari posisi tersebut. Saat ini jumlah dosen di beberapa perguruan tinggi keperawatan di Pontianak, diantaranya Stikes Yarsi Pontianak memiliki jumlah dosen 27 orang, Akademi Keperawatan Dharma Insan memiliki jumlah dosen 25 orang dan STIK Muhammadiyah Pontianak memiliki jumlah dosen sebanyak 36 orang.

Fenomena yang terjadi pada saat ini, banyak PTS yang menyiapkan penerimaan atau seleksi Sumber Daya Manusia tidak secara ketat dan dengan pernyataan-pernyataan yang mengikat. Hal ini terjadi karena PTS menginginkan SDM yang tersedia terhadap organisasi atau lembaga pendidikan saja. Berdasarkan data dari Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta (APTISI Kal-Bar, 2014), adapun fokus masalah PTS di Kalimantan Barat adalah Strata pendidikan dosen masih banyak S1. Sedangkan, menurut Yahya (2013:76) kualifikasi akademik dosen menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005, menjelaskan bahwa untuk program diploma dan sarjana memerlukan kualifikasi lulusan program magister. Selanjutnya masih banyak ditemukan status dosen tidak tetap, dosen berinduk pada lebih dari dua lembaga pendidikan, jabatan fungsional rendah dan dosen mudah untuk *resign*.

Berdasarkan uraian diatas, menurut peneliti perlu dikaji apakah karakteristik individu dan komitmen profesional berkontribusi terhadap kepuasan kerja dosen keperawatan di Perguruan tinggi swasta sekota Pontianak.

Locke (dalam Sopiah, 2008: 170) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja). Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001: 148). Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Porter (dalam Sopiah, 2008: 170) menambahkan bahwa Kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak yang diterima sebenarnya.

Mathis and Jackson (dalam Sopiah, 2008: 170) mengemukakan kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Umam, 2010: 192). Pendapat yang sama menurut Wijono (2010: 98) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Berdasarkan definisi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh individu dalam bentuk puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Perasaan puas atau tidak puas itu muncul karena individu memberikan penilaian tentang kesesuaian antara harapan dan kenyataan. Dengan demikian, kepuasan kerja dosen keperawatan yang dimaksud dalam studi ini adalah perasaan puas atau tidak puas dari seorang dosen keperawatan atas tugas profesional yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Robbins (2001: 140) mengartikan komitmen adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuannya serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan tenaga pendidik atau dosen merupakan pendidik dan ilmuwan dengan tugas utama

mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Yahya, 2013: 72).

Komitmen profesi berhubungan dengan sifat yang dibentuk oleh individu terhadap profesi mereka masing-masing. Komitmen ini mencakup sebuah kepercayaan, penerimaan, sasaran dan nilai terhadap profesi. Terdapat keinginan untuk mengerahkan segenap tenaga dan usaha atas nama profesi dan ada hasrat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam profesi dimaksud (Aranya *et al.* dalam Setyadi, 2010). Komitmen profesi memiliki keterkaitan dengan hasil yang tidak boleh dipandang sebelah mata seperti perbaikan kinerja (Lee *at al.* dalam Setyadi, 2010), berkurangnya sikap berubah sikap, dan bertambahnya tingkat kepuasan atau pemenuhan kebutuhan baik pada tingkat organisasi maupun profesi (Meixner dan Bline, dalam Setyadi, 2010). Aranya *et al.* (dalam Setyadi, 2010) berpendapat bahwa komitmen profesi yang lebih tinggi harus direfleksikan didalam kepekaan yang lebih kuat terhadap masalah-masalah mengenai etika profesi. Studi-studi empiris mengenai pendapat ini telah memberikan hasil yang bermacam macam. Jeffrey *et al.* (dalam Setyadi, 2010) melakukan survei terhadap akuntan profesional di Taiwan dan mendapatkan kesimpulan yang tidak jauh berbeda.

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma norma, aturan dan kode etik profesinya. Norma, aturan dan kode etik profesi ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas pekerjaannya. Ini berarti bahwa dalam diri seorang profesional terdapat suatu sistem nilai atau norma yang akan mengatur perilaku mereka dalam proses pelaksanaan tugas atau pekerjaan mereka (Trisnaningih, 2011). Etika profesional yaitu standard perilaku seseorang profesional yang dirancang untuk tujuan praktis dan idealistik sehingga mendorong perilaku seseorang yang ideal, bersifat realistis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya (Tranggono dan Kartika, 2008).

Karakteristik individu terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja (Robbins, 2001: 42).

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional. Penggunaan pendekatan ini didasarkan atas pertimbangan bahwa penelitian ini peneliti ingin melihat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen profesional dan karakteristik individu dosendi program studi ilmu keperawatan swasta sekota Pontianak. Populasi sebanyak 88 orang dosen, sedangkan sampel yang terjaring sesuai sensus yaitu 82 responden.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu Kuesioner A, B, dan C. Kuesioner A merupakan kuesioner isian yang berisi tentang karakteristik dosen, yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan masa kerja. *Item* pertanyaan tersebut *checklist* dan isian. Kuesioner B merupakan kuesioner untuk kepuasan kerja dosen. Kuesioner dengan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ)

yang dimodifikasi dan dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi di tempat penelitian. Kuesioner C merupakan kuesioner untuk komitmen profesional. Kuesioner ini dimodifikasi berdasarkan proses pembentukan komitmen profesional disesuaikan dengan situasi dan kondisi tempat penelitian. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 4.

Pengolahan data merupakan salah satu bagian rangkaian kegiatan penelitian setelah pengumpulan data. Agar analisis penelitian menghasilkan informasi yang benar, menurut Hastono (2007: 6) ada empat tahapan dalam pengolahan data yang harus dilalui, yaitu *editing, coding, processing, dan cleaning*.

Analisis data suatu penelitian biasanya melalui beberapa tahap yaitu analisis univariat, analisis bivariat, multivariat (Notoatmodjo, 2010: 182). Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimanakah kontribusi karakteristik individu dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dosen keperawatan di perguruan tinggi swasta sekota Pontianak?. Sehubungan dengan itu dan jenis data yang terkumpul pada setiap variabel sebagaimana telah dijelaskan terdahulu, maka analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Terkait analisis ini mensyaratkan data berdistribusi normal dan hubungan variabel terikat atau variabel bebas adalah linear.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Karakteristik individu terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan status perkawinan. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1  
Distribusi frekuensi karakteristik individu berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan status perkawinan di Perguruan Tinggi Keperawatan Swasta yang ada di Pontianak, Bulan April 2014, n = 82

Karakteristik Responden	Frekuensi	Prosentase (%)
Umur		
Dewasa Muda	66	80,5
Dewasa Akhir	16	19,5
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	30,5
Perempuan	57	69,5
Tingkat Pendidikan		
S.1	64	78,0
S.2	18	22,0
Masa Kerja		
Baru	61	74,4
Cukup	16	19,5
Lama	5	6,1
Status Perkawinan		
Menikah	22	26,8
Belum Menikah	60	73,2

Berdasarkan karakteristik individu responden pada tabel 1 menunjukkan bahwa dari 82 responden sebagian besar masuk kategori umur dewasa muda yaitu 80,5% dan dewasa akhir 19,5%. Berjenis kelamin perempuan sebesar 69,5% dan laki-laki sebesar

30,5%. Pendidikan responden sebagian besar S.1 yaitu 78,0% dan S.2 sebesar 28,0%. Responden sebagian besar memiliki masa kerja masih baru 74,4%, cukup sebesar 19,5% dan yang lama sebesar 6,1%. Responden sebagian besar belum menikah yaitu 73,2% dan sudah menikah sebesar 26,8%.

#### Komitmen Profesional

Distribusi frekuensi Komitmen Profesional dosen dengan kategori rendah, tinggi dan sangat tinggi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2  
Distribusi frekuensi Komitmen Profesional Dosen di Perguruan Tinggi Keperawatan Swasta di Pontianak, Bulan April 2014, n = 82

Komitmen Profesional	Frekuensi	Prosentase (%)
Rendah	10	12,2
Tinggi	60	73,2
Sangat Tinggi	12	14,6

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar dosen memiliki komitmen profesional tinggi sebesar 73,2%, sedangkan yang memiliki komitmen profesional rendah hanya 12,2% dan sangat tinggi hanya 14,6%. Komitmen profesional yang tinggi ini tampak dari beberapa questioner Komitmen profesional yang menyatakan bahwa responden selalu ingin mengembangkan kampus, tidak soal seberapa buruk kualitas mahasiswa dosen tetap berusaha memberikan yang terbaik, dan tingginya sikap dosen dalam pembelajaran menumbuhkan keinginan dosen untuk mengajar.

#### Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja yang dideskripsikan dalam bentuk distribusi frekuensi dibawah ini terdiri puas dan kurang puas.

Tabel 3  
Distribusi frekuensi Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Keperawatan Swasta di Pontianak, Bulan April 2014, n = 82

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
Puas	49	59,8
Kurang Puas	33	40,2

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan puas dalam bekerja yaitu 59,8 %, sedangkan yang kurang puas 40,2%. Kepuasan kerja dosen perguruan tinggi keperawatan swasta yang puas ini tampak dari beberapa jawaban pada quesiner yang lebih tinggi seperti kepuasan dalam melakukan perubahan kebijakan yang dimasukan dalam praktik, kebebasan untuk menggunakan keputusan sendiri dan kesempatan untuk mencoba metode sendiri.

#### Bivariat/ Tabulasi Silang

Berdasarkan hasil analisis harga chi-square dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang tidak signifikan antara umur, Jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan masa kerja dengan kepuasan kerja dosen perguruan tinggi keperawatan swasta di Pontianak, sedangkan pada variabel komitmen profesional harga chi-square disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja dosen perguruan tinggi keperawatan swasta di Pontianak.

Pengujian Persyaratan Analisis  
Uji Normalitas

Pengujian asumsi normal dilakukan dengan menggunakan statistik kolmogrov-smirnov (KS)-normal. Dalam hal lain berarti asumsi normal diterima. Uji normalitas dimaksud untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data masing-masing variabel penelitian yaitu komitmen profesional (X<sub>2</sub>) dengan Kepuasan kerja (Y) dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4  
Rangkuman Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
	Kt_KK	Komitmen Profesional
N	82	82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	55.6951
	Std. Deviation	9.98232
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.078
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z	1.156	1.040
Asymp. Sig. (2-tailed)	.138	.230

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas, jika probabilitas > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sedangkan nilai probabilitas komitmen profesional (X<sub>2</sub>) dan Kepuasan kerja (Y) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data hasil penelitian terkait normalitas data kedua variabel ini adalah normal.

Asumsi Linearitas

Pengujian asumsi linear dilakukan dengan menggunakan statistik F (F-test) dari menu “mean table” dalam SPSS. Tolak asumsi linear jika harga F-Test pada baris deviation from linearity memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dalam hal lain asumsi linear diterima. Hasil analisis uji linearitas secara lengkap tergambar dalam rangkuman sebagai berikut:

Tabel 5  
Rangkuman hasil asumsi linearitas data komitmen profesional dan kepuasan kerja dosen

<b>ANOVA Table</b>			F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komitmen Profesional	Between Groups	(Combined)	2.851	.000
		Linearity	32.689	.000
		Deviation from Linearity	1.822	.030
Within Groups				



ANOVA Table			F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komitmen Profesional	Between Groups	(Combined)	2.851	.000
		Linearity	32.689	.000
		Deviation from Linearity	1.822	.030
Within Groups				
Total				

Dari output di atas menjelaskan bahwa nilai signifikan pada linearitas sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen profesional dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang linear.

#### Regresi Ganda

Hasil analisis multivariat dengan menggunakan regresi ganda dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6  
Regresi Ganda Kontribusi faktor individu dan organisasi dengan kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Keperawatan Swasta di Pontianak

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 <sup>a</sup>	.284	.226	.43396

Berdasarkan nilai R square menjelaskan bahwa kontribusi X1 (umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan X2 (komitmen profesional dalam bentuk prosentase terhadap Y (kepuasan kerja dosen). Berdasarkan tabel di atas ternyata nilai R Square dari semua variabel bebas terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,284, ini menunjukkan bahwa umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan komitmen profesional berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 28,4%. Untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan komitmen profesional) berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja dilakukan Uji-F yang hasil print out SPSS nya disiapkan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 7  
Uji F pada variabel bebas terhadap variabel kepuasan kerja  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.595	6	.933	4.952	.000 <sup>a</sup>
	Residual	14.124	75	.188		
	Total	19.720	81			

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.595	6	.933	4.952	.000 <sup>a</sup>
	Residual	14.124	75	.188		
	Total	19.720	81			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Profesional, MasaKerja, jenkelam, stkawin, pend, umur  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel Anova di atas tampak nilai F sebesar 4,952 dengan nilai signifikansi 0,000. F tabel diperoleh melalui tabel F dengan ketentuan  $df = 6 : 81$  pada taraf signifikansi 0,05, sebesar 2,21. Oleh karena F hitung  $>$  F tabel ( $4,952 > 2,21$ ) dan nilai  $p < 0,05$  ( $p = 0,000 < 0,05$ ) maka dapat dinyatakan bahwa variansi variabel Y dapat dipengaruhi secara signifikan oleh umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan komitmen profesional. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh bersama dari umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen keperawatan swasta, dianalisis dengan menggunakan koefisien korelasi partial. Oleh karena distribusi statistik dari korelasi partial adalah distribusi t, maka statistik uji yang digunakan adalah t – test. Adapun ringkasan print out SPSS untuk uji dimaksud disiapkan pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 8  
Koefisien korelasi partial variabel penelitian

Variabel terikat	Variabel Bebas	Koefisien Korelasi Partial	t – tes	Signifikan
Kepuasan Kerja	Umur	0.094	0.814	0.418
	Jenis kelamin	0.199	1.756	0.083
	Pendidikan	-0.016	-0.136	0.892
	Status perkawinan	-0.179	-1.574	0.120
	Masa kerja	-0.027	-0.230	0.818
	Komitmen Profesional	-0.478	-4.717	0.000

#### Umur

Ternyata variabel umur memiliki koefisien korelasi partial sebesar 0,094. Hasil t – test untuk umur adalah 0,814 yang signifikansinya pada 0,418, ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dosen keperawatan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh umur.

#### Jenis kelamin

Ternyata variabel jenis kelamin memiliki koefisien korelasi partial sebesar 0,199. Hasil t – test untuk jenis kelamin adalah 1,756 yang signifikansinya pada 0,083, ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dosen keperawatan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh jenis kelamin.

### Pendidikan

Ternyata variabel pendidikan memiliki koefisien korelasi partial sebesar -0,016. Hasil t – test untuk pendidikan adalah -0,136 yang signifikansinya pada 0,892, ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dosen keperawatan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh pendidikan.

### Status Perkawinan

Ternyata variabel status perkawinan memiliki koefisien korelasi partial sebesar -0,179. Hasil t – test untuk status perkawinan adalah -1,574 yang signifikansinya pada 0,120, ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dosen keperawatan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh status perkawinan.

### Masa kerja

Ternyata variabel masa kerja memiliki koefisien korelasi partial sebesar -0,027. Hasil t – test untuk masa kerja adalah -0,230 yang signifikansinya pada 0,818, ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dosen keperawatan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh masa kerja.

### Komitmen Profesional

Ternyata variabel komitmen profesional memiliki koefisien korelasi partial sebesar -0,478. Hasil t – test untuk komitmen profesional adalah -4,717 yang signifikansinya pada 0,000, ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dosen keperawatan secara signifikan dipengaruhi oleh komitmen profesional.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang menyatakan:

- (1) Umur berkontribusi terhadap kepuasan kerja dosen keperawatan, tidak diterima.
- (2) Jenis kelamin berkontribusi terhadap kepuasan kerja dosen keperawatan, tidak diterima.
- (3) Pendidikan berkontribusi terhadap kepuasan kerja dosen keperawatan, tidak diterima.
- (4) Status perkawinan berkontribusi terhadap kepuasan kerja dosen keperawatan, tidak diterima.
- (5) Masa kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja dosen keperawatan, tidak diterima.
- (6) Komitmen profesional berkontribusi terhadap kepuasan kerja dosen keperawatan, diterima.

## Pembahasan

### Karakteristik Individu

Umur akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi, dan *turnover*-nya tinggi. (Hasibuan, 2007: 54). Produktivitas seseorang tidak hanya bergantung pada keterampilan fisik saja, tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman dan lama kerja. Karyawan usianya lebih tua dianggap kurang menguasai teknologi baru, tetapi kemungkinan keluar dari pekerjaan kecil. Berdasarkan hasil penelitian ini usia yang paling banyak adalah dewasa muda yaitu usia kurang dari 30 tahun (80,5%), hal ini menggambarkan bahwa ada perbedaan yang besar antara kedua kelompok dewasa muda (< 30 tahun) dan dewasa tua (>30 tahun) yang hanya 19,5%. Pada usia dewasa muda, biasanya seorang dosen sedang berusaha untuk mencari jati diri, pengembangan karier dan masih berusaha untuk belajar, sehingga motivasi masih tinggi.

Jenis kelamin harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, dan waktu mengerjakan (Hasibuan, 2007: 55). Berdasarkan hasil frekuensi sebagian besar dosen berjenis kelamin perempuan yaitu 69,5%. Menurut Sopiah (2008) Karyawan perempuan lebih sering tidak masuk kerja dibandingkan laki-laki, walaupun demikian karyawan wanita memiliki sejumlah kelebihan dibandingkan karyawan laki-laki karena karyawan wanita cenderung lebih rajin, disiplin, teliti dan sabar.

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan latar pendidikan seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu (Hasibuan, 2007: 54). Wijono (2010:108) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang ada tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi keperawatan swasta di tempat kerja.

Belum ada bukti yang menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka tingkat produktivitasnya akan meningkat. Namun demikian banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Sopiah, 2008: 14). Hasil ini menjelaskan bahwa masa kerja tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja dosen di perguruan tinggi keperawatan swasta di Pontianak. Hal ini dikarenakan jumlah yang jauh berbeda antara tiga kelompok masa kerja, yaitu 2-5 tahun, 5 – 10 tahun dan diatas 10 tahun. Masa kerja yang baru membuat dosen masih mencari jati diri, beradaptasi dengan berbagai hal pembelajaran, karakter mahasiswa, sehingga untuk mencapai kepuasan kerja, bukan merupakan prioritas.

Karyawan yang sudah menikah menilai pekerjaan sangat penting karena dia sudah memiliki sejumlah tanggung jawab sebagai kepala keluarga (Sopiah, 2008: 14). Berdasarkan hasil penelitian menghasilkan sebagian besar dosen diperguruan tinggi keperawatan swasta belum menikah yaitu 73,2%. Hal ini menjelaskan bahwa dosen yang belum menikah lebih memiliki peluang dalam mengembangkan karier mereka di Perguruan tinggi keperawatan swasta di Pontianak.

### **Komitmen Profesional**

Komitmen profesi berhubungan dengan sifat yang dibentuk oleh individu terhadap profesi mereka masing-masing. Komitmen ini mencakup kepercayaan, penerimaan, sasaran dan nilai terhadap profesi (Aranya *et al.* dalam Setyadi, 2010). Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa sebagian besar dosen memiliki komitmen profesional tinggi sebesar 73,2%. Hal ini menjelaskan bahwa peluang dalam mengembangkan karier keprofesiannya terutama dalam kepercayaan, penerimaan, sasaran dan nilai terhadap profesi terbuka luas. Berdasarkan analisis chi-square menyimpulkan terdapat hubungan bermakna antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja dosen perguruan tinggi keperawatan swasta di Pontianak, ( $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$ ).

Hasil penelitian dari Restuningdiah (2009) menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini memiliki makna bahwa seorang pendidik yang memiliki loyalitas pada profesinya akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

## **Kepuasan Kerja**

Mathis and Jackson (dalam Sopiah, 2008: 170) mengemukakan Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa sebagian besar responden merasakan puas dalam bekerja yaitu 59,8 %. Hal ini menjelaskan bahwa lebih separoh dosen keperawatan swasta merasakan kondisi emosional dosen yang rata-rata masih merasakan puas terhadap pekerjaannya.

## **Kontribusi Variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja**

Wijono (2010: 108) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah karakteristik individu. Sedangkan Komitmen profesi diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan kerja individu dengan profesi tertentu. (Chasanah, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian ini melalui nilai R Square dari semua variabel bebas terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan komitmen profesional berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 28,4%. Hasil ini menjelaskan bahwa walaupun kecil persentasenya namun memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji F dinyatakan bahwa variansi variabel Y dapat dipengaruhi secara signifikan oleh umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan komitmen profesional. Selanjutnya melalui uji t untuk melihat koefisien korelasi partial ternyata kepuasan kerja dosen keperawatan secara signifikan dipengaruhi oleh komitmen profesional saja sedangkan karakteristik individu secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dosen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Trisnarningsih (2001) yang menghasilkan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lainnya dari Restuningdiah (2009) menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini memiliki makna bahwa seorang pendidik yang memiliki loyalitas pada profesinya akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, menyiratkan bahwa untuk menumbuhkan sebuah komitmen profesional dosen diperlukan penataan sumber daya manusia secara efektif.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Kepuasan kerja dosen yang ada di program studi ilmu keperawatan swasta sekota Pontianak sebagian besar responden merasakan puas dalam bekerja yaitu 59,8 %. Karakteristik individu (umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status perkawinan) yang ada di program studi ilmu keperawatan swasta sekota Pontianak menunjukkan bahwa 82 responden sebagian besar masuk kategori umur dewasa muda yaitu 80,5%. Berjenis kelamin perempuan sebesar 69,5%. Pendidikan responden sebagian besar S.1 yaitu 78,0% dan yang berstatus pendidikan S.2 yaitu 22,0%. Responden sebagian besar memiliki masa kerja masih baru 74,4%. Responden sebagian besar belum menikah yaitu 73,2%.

Komitmen profesional dosen yang ada di program studi ilmu keperawatan swasta sekota Pontianak sebagian besar memiliki komitmen profesional tinggi sebesar 73,2%. Kontribusi karakteristik individu yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja terhadap kepuasan kerja dosen, diterima.

Kontribusi Komitmen profesional terhadap kepuasan kerja di program studi ilmu keperawatan swasta sekota Pontianak, terhadap kepuasan kerja dosen, diterima.

Berdasarkan uji t untuk melihat koefisien korelasi partial ternyata kepuasan kerja dosen keperawatan secara signifikan dipengaruhi oleh komitmen profesional saja sedangkan karakteristik individu tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dosen.

### Saran

Bagi dosen, berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen profesional mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja dan sebagai upaya meningkatkan komitmen profesionalnya maka unsur-unsur yang terkait dengan kepuasan kerja harus dipenuhi secara mutlak, contohnya seorang guru/dosen mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani dalam mengajar, atau guru/dosen mampu mencapai prestasi dalam pekerjaannya dalam mengajar dan mampu melayani mahasiswa dengan baik.

Bagi institusi, proses perekrutan dosen diharapkan memenuhi standarisasi sesuai kompetensi, mengingat pekerjaan berdasarkan kualifikasi terutama S.2 sangat dibutuhkan untuk dipenuhi karena hanya 22,0 % saja dari keseluruhan responden yang menyandang kualifikasi magister sebagai syarat minimal dosen, dalam memenuhi kepuasan kerja dosen, maka perlu diciptakan motivasi tinggi dengan menciptakan iklim kerja yang baik dan pemeliharaan yang memadai seperti keamanan dan kesehatan dalam bekerja terjamin.

Bagi peneliti berikutnya, berdasarkan penelitian ini maka perlu mengembang variabel lain sebagai variabel dependen seperti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Dengan demikian dapat diketahui apakah kepuasan kerja dosen dan komitmen profesional mempengaruhi kinerja dosen dalam bekerja sebagai pengajar.

### DAFTAR PUSTAKA

- APTISI (2014), *Perguruan Tinggi Swasta Kalbar, Permasalahan dan Peluang*. Pontianak: Seminar APTISI.
- Arifin dan Mutamimah, (2009). Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen, *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 13 No. 2, Agustus 2009 Hal: 185–201.
- Chasanah, C, (2012). *Faktor-faktor Pemicu Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Profesi Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak*, Tesis Publikasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Jakarta.
- Dikti (2012). *Undang-undang Perguruan Tinggi No. 12 Tahun 2012*, Jakarta: Penerbit: Permata Press.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1996). *Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses*. (Alih bahasa: N. Ardiani). Jilid 1, Edisi ke-8. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, P.M (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hastono, S., P. (2007). *Analisis Data Kesehatan*. Jakarta: FKM UI
- Kreitner dan Kinicki (2005). *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa oleh Suwandy), Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Yuwono, dkk). Edisi:10. Yogyakarta: ANDI

- Mangkunegara, A.A.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Notoatmodjo (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Roziqin, M.Z (2013). *Kepuasan Kerja*, Malang: Penerbit Averroes Press
- Restuningdiah, N (2009). *Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasional*. Tesis. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang.
- Riyanto (2009). *Penerapan Analisis Multivariat dalam Penelitian Kesehatan*, Bandung: Penerbit Niftra Media Press.
- Robbins, S.(2001). *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia (alih bahasa oleh Hadyana Pujatmaka). Jakarta: T. Prenhallindo.
- Setyadi (2010). Hubungan Antara Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif dengan Orientasi Etika Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Fokus Ekonomi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purwokerta.
- Siwi (2005). *Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran dan Self- Efficacy terhadap Konflik Peran (studi Empiris Pada Wanita Karir di Yogyakarta)*. Simposium Riset Ekonomi II, Surabaya, 23-24 Nopember 2005.
- Sopiah (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Penerbit Alfa Beta
- Trisnaningsih (2011). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akutansi, Jawa Timur*, Tesis dipublikasikan, UPN Veteran.
- Tranggono dan Kartika (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, studi empiris pada kantor Akuntan Publik di Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Maret 2008, Hal. 80-90, ISSN: 1412-3126.
- Umam, K (2010). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Pustaka Cipta.
- Umar, H (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Jakarta: Rajawali Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005, Pasal 8 tentang : *Guru dan Dosen*
- Wijono. S,(2010). *Psikologi Industri & Organisasi; Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Yahya, M (2013). *Profesi Tenaga Kependidikan*, Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Yuliantini, N.P.A (2013). Determinasi Kompetensi, Komitmen, dan Dukungan Organisasi Terhadap Pengembangan Profesi Dosen di Lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Bandung, *E-Journal*. Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 4 tahun 2013.



BADAN KOMITE ETIK PENELITIAN  
PUSAT PENELITIAN, PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT & INOVASI  
**SEKOLAH TINGGI ILMU KEPERAWATAN MUHAMMADIYAH  
PONTIANAK**

Kampus : Jl Sungai Raya Dalam Gg.Ceria V Nomor 10 Pontianak 781245  
Telp (0561) 711837, Fax (0561)711379, Website : <http://stikmuhtk.ac.id>, Email : [admin@stikmuhtk.ac.id](mailto:admin@stikmuhtk.ac.id)

**SURAT KETERANGAN LOLOS KAJI ETIK  
(ETHICAL CLEARANCE APPROVAL)**

**Nomor: 12/II.1.AU/KET.ETIK/III/2015**

Komite Etik Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Keperawatan Muhammadiyah Pontianak yang terdiri dari:

Dr. Suriadi, MSN

telah mengkaji dengan teliti proposal berjudul :

**“KONTRIBUSI KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMITMEN PROFESIONAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN PRODI KEPERAWATAN”**

Nama peneliti utama : **WURIANI**  
NIDN **1128127501**

dan telah menyetujui proposal tersebut.

Pontianak, 11 Februari 2015

Ketua Komite Etik Penelitian  
STIK Muhammadiyah Pontianak



Dr. Suriadi, MSN., AWCS  
NIDN : 1103076601