

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEMAMPUAN MANAJEMEN,
TERHADAP KOMITMEN NORMATIF DOSEN
DI UNIVERSITAS QUALITY MEDAN**

Osberth Sinaga

Abstrak. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Pengaruh Efikasi Diri dan Kemampuan Manajemen Terhadap Komitmen Normatif Dosen di Universitas quality Medan. Populasi penelitian ini berjumlah 48 orang, sampel berjumlah 36 orang. Sebaran data Komitmen Normatif ditunjukkan bahwa 68,60 persen termasuk dalam kategori Cukup, dan 21,40 persen termasuk dalam kategori Kurang. Sebaran data Efikasi diri bahwa 60,96 persen termasuk dalam kategori cukup, dan 39,04 persen dalam kateori kurang. Sebaran data Kemampuan Manajemen ditunjukkan bahwa 60,45 persen termasuk dalam kategori tinggi, 39,14 persen termasuk dalam kategori cukup. Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 343.675 Sedangkan angka F tabel dihitung dengan ketentuan yaitu taraf signifikansi 95 % dan alpha 5 % serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $n - 3 - 1 = 32$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angkat F tabel = 2,81. Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} = 343.675$, dan $F_{tabel} = 2,81$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

Kata kunci : Efikasi Diri, Kemampuan Manajemen, dan Komitmen Normatif

Abstract. The problem in this study is whether there is an effect of self-efficacy and management ability on the normative commitment of lecturers at the quality university in Medan. The population of this study amounted to 48 people, a sample of 36 people. The data distribution of Normative Commitments is shown that 68.60 percent is included in the Enough category, and 21.40 percent is included in the Less category. Data distribution Self-efficacy that 60.96 percent is included in the sufficient category, and 39.04 percent in the category is lacking. Management Capability data distribution shows that 60.45 percent is included in the high category, 39.14 percent is included in the sufficient category. The results obtained from the results of the calculation are 343,675, while the F table numbers are calculated with provisions that are 95% and alpha significance levels of 5% and degrees of freedom (dk) with the provisions $n - 3 - 1 = 32$. 2.81. Thus the value of $F_{count} = 343,675$, and $F_{table} = 2.81$ is obtained. Because $F_{count} > F_{table}$ means that H_0 is rejected and H_a is accepted, so it can be concluded that there is a significant effect simultaneously between X_1 and X_2 towards Y

Keywords: Self Efficacy, Management Ability, and Normative Commitment

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan salah satu titik perhatian yang penting yang didasarkan pada premis bahwa individu membentuk suatu keterkaitan dengan organisasi. Beberapa alasan mengapa komitmen organisasi menarik perhatian untuk diteliti antara lain, karena dosen yang komit akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada yang kurang komit; karena komitmen organisasi merupakan dapat di lihat dari karakteristik individu dosen atau pekerjaannya dalam peningkatan kualitas dalam mengajar.

Universitas Quality sebagai lembaga Perguruan Tinggi yang kegiatannya mendidik sarjana-sarjana dengan berbagai profesi untuk meningkatkan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, agar Universitas Quality tetap eksis keberadaannya, maka harus mengadakan perubahan-perubahan untuk menjawab tuntutan-tuntutan tersebut. Dengan tujuan agar sarjana-sarjana lulusan Universitas Quality memiliki kualitas optimal, sehingga mampu bersaing di dalam dunia tenaga kerja di tingkat nasional, regional, dan internasional.

Penelitian mengenai komitmen organisasi perlu dilakukan pada dosen karena komitmen dosen pada universitas dapat mempengaruhi tingkah laku dosen dalam proses belajar-mengajar, dalam berinteraksi dengan mahasiswa, rekan kerja dan pimpinan fakultas ataupun universitas; serta mempengaruhi produktivitas dosen dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan pada masyarakat. Menurut Setiadi (2002) Hakikat komitmen organisasi adalah bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang

dibebankan oleh lembaga di tempat ia bekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, masih terlihat indikasi belum efektifnya kerja yang ada pada lembaga pendidikan tinggi di Universitas Quality Medan seperti: jumlah dosen untuk beberapa unit kerja yang sangat sedikit dan ini tidak sesuai dengan volume kegiatan yang ada pada unit kerja tersebut sehingga menimbulkan kondisi pekerjaan dosen yang *overload* dan menyebabkan target yang diharapkan tidak tercapai, pekerjaan yang terlalu menekankan pada hasil akhir sehingga dinamika kelompok melalui komunikasi dan koordinasi sangat sedikit terjadi yang menyebabkan hubungan interpersonal menjadi rendah, kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi kurang terlihat diantara dosen, adanya konflik antar dosen dalam organisasi dikarenakan masing-masing kurang memiliki rasa kewajiban sehingga menyebabkan kurang efektifnya sumber daya yang ada. Ini berarti, dosen kurang mempunyai komitmen normatif yang tinggi karena merasa bahwa mereka tidak wajib bertahan dalam organisasional, dengan kurang dan kurang memiliki rasa tanggungjawab moral. Komitmen normatif dosen dalam organisasi tersebut perlu dilakukan analisis faktor-faktor yang menentukan agar komitmen normatif dosen lebih optimal lagi.

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian yang dilakukan Colquitt, Lepine, dan Wesson tersebut ditemukan bahwa secara empiris terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai variabel ditemukan dalam mempengaruhi komitmen

organisasi menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009:8) adalah budaya organisasi; struktur organisasi; gaya dan perilaku kepemimpinan; kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan; tim: proses; tim: karakteristik; nilai-nilai budaya dan kepribadian; dan kemampuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian mengenai Pengaruh efikasi diri, kemampuan manajemen, terhadap Komitmen normatif dosen di Universitas Quality Medan. Untuk itu perlu diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen normatif dosen Universitas Quality Medan.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Normatif

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh dan bekerja keras demi pencapaian tujuan organisasi. Soekidjan (2009) menjelaskan Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada

suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Sopiah (2008) Komitmen Normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan. Perasaan kewajiban ditunjukkan sumber daya manusia dengan tetap bekerja pada organisasinya, dan juga menunjukkan tanggung jawab yang harus dipikul.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa secara konseptual Komitmen normatif adalah kewajiban untuk tetap bekerja dan bertahan dalam organisasi. Ini berarti, dosen yang mempunyai komitmen normatif merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi. Secara operasional Komitmen normatif dosen adalah kewajiban dosen untuk tetap bekerja dan bertahan dalam organisasi, dengan indikator: mempunyai rasa kesetiaan, memiliki rasa kewajiban, memiliki rasa tanggungjawab moral.

Kemampuan Manajemen

Manajemen ialah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi system total untuk menyelesaikan suatu tujuan. Yang dimaksud sumber disini ialah mencakup orang-orang, alat-alat media, bahan-bahan, uang dan sarana. Semuanya diarahkan dan dikoordinasi agar terpusat dalam rangka menyelesaikan tujuan.

Menurut Uhar (2010:5) manajemen diartikan sebagai pengelolaan, yaitu proses menata atau mengelola organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun dari segi istilah banyak para ahli memberikan pengertian manajemen

guna memperoleh pemahaman yang lebih jelas. Menurut Makmur (2009:6) manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Gaffar (1089) mengemukakan bahwa Manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah, maupun tujuan jangka panjang. Manajemen pendidikan merupakan proses pengembangan kegiatan kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Proses pengendalian kegiatan tersebut mencakup perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actualiting*) dan pengawasan (*controlling*), sebagai suatu proses untuk menjadikan visi menjadi aksi. Manajemen pendidikan adalah sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disintesis secara konseptual bahwa kemampuan

manajemen adalah kemampuan dalam proses pelaksanaan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Secara operasional bahwa kemampuan manajemen adalah kemampuan kognitif pimpinan dalam proses pelaksanaan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, dengan indikator perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan.

Efikasi Diri

Konsep *self efficacy* sebenarnya adalah inti dari teori social cognitive yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman social, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

Menurut Ormrod (2008:20) efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki

keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Pikiran individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Alwisol (2009:287) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Berdasarkan paparan yang dikemukakan di atas, maka dapat disintesis secara konseptual bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuan dirinya terhadap tindakan yang diperlukan untuk mencapai tuntutan organisasi. Secara operasional bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki dosen tentang kemampuan dirinya terhadap tindakan yang diperlukan untuk mencapai tuntutan organisasi kampus, dengan indikator: keyakinan akan keterlibatan dalam tugas, keyakinan atas kemampuannya bertahan menghadapi tantangan, memiliki sikap optimis, rasa nyaman pada saat bekerja dan aktivitas yang sulit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian *ex post facto* karena penelitian ini dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor penyebabnya. Hal ini didukung dengan penjelasan Sugiyono bahwa penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Sesuai dengan instrumen penelitian yang digunakan untuk menjangkau data adalah angket, maka metode penelitian ini disebut metode survey.

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Quality Medan. Pemilihan tempat penelitian di lingkungan Universitas Quality Medan karena peneliti ingin melakukan penelitian tentang komitmen organisasi khususnya komitmen normatif dosen Universitas Quality Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap yang ada di Universitas Quality Medan pada fakultas keguruan dan ilmu pendidikan (FKIP) yaitu berjumlah 48 dosen, sedangkan sampel sebanyak 36 responden.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis. Sesuai dengan hipotesis penelitian dan tujuan penelitian, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi dengan bantuan komputer program *SPSS for Windows* versi 24.0. Dalam pengujian hipotesis digunakan taraf signifikansi α sebesar 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan pada bagian ini meliputi data variabel Efikasi diri (X_1), Kemampuan Manajemen (X_2), dan Komitmen Normatif Dosen (Y). Data tersebut merupakan hasil kuantifikasi jawaban-jawaban responden atas angket yang disebarakan kepada dosen Universitas Quality Medan.

Data Variabel Efikasi diri (X_1) diketahui bahwa skor tertinggi adalah 134, skor terendah 82, serta rata-ratanya adalah 111,27. Dengan mempedomani kriteria pada bagian metodologi, didapatkan kecenderungan variabel Efikasi diri (X_1) ditunjukkan bahwa 20 orang (55,556%) termasuk dalam kategori cukup, dan 16 orang (44,444%) dalam kategori kurang. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri dosen Universitas Quality Medan cenderung dalam kategori cukup dan kurang.

Data Variabel Kemampuan Manajemen (X_2) diketahui bahwa skor tertinggi adalah 35, skor terendah 14, serta rata-ratanya adalah 25,38. Dengan mempedomani kriteria pada bagian metodologi, didapatkan kecenderungan variabel Kemampuan Manajemen (X_2) ditunjukkan bahwa

8 orang (22,222%) termasuk dalam kategori tinggi, 17 orang (47,222%) persen termasuk dalam kategori cukup, dan 11 orang (30,556%) dalam kategori kurang. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Manajemen dosen Universitas Quality Medan cenderung dalam kategori tinggi, cukup, dan kurang.

Data Variabel Komitmen Normatif Dosen (Y) diketahui bahwa skor tertinggi adalah 138, skor terendah 80, serta rata-ratanya adalah 112,36. Dengan mempedomani kriteria pada bagian metodologi, didapatkan kecenderungan variabel Komitmen Normatif Dosen (Y) ditunjukkan bahwa 22 orang (61,111%) termasuk dalam kategori cukup, dan 14 orang (38,889%) dalam kategori kurang. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Komitmen Normatif dosen Universitas Quality Medan cenderung dalam kategori cukup dan kurang.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis secara simultan diperlukan untuk mengetahui apakah model regresi sudah benar atau tidak. Uji hipotesis menggunakan angka F , yang diperoleh dari tabel Anova berikut ini :

Tabel 1. Rangkuman Perhitungan Statistik Deskriptif Data Penelitian

Hasil Uji-F

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13897300014342100.00	3	4632433338114030.000	343.67	.000
	Residual	620038765437919.000	33	13479103596476.500		
	Total	14517338779780000.00	36			

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan tabel 1 angka F penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 343.675 Sedangkan angka F tabel dihitung dengan ketentuan yaitu taraf signifikansi 95 % dan alpha 5 % serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $n - 3 - 1 = 46$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F tabel = 2,81. Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} = 343.675$, dan $F_{tabel} = 2,81$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y.

Determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan pengaruh variabel indepen. Dapat diketahui besarnya angka R_2 adalah 0,957. Yang berarti variabel X_1 dan X_2 , menjelaskan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 95,7 % ($R_2 \times 100\%$; $0,957 \times 100\% = 95,7\%$)

sedangkan sisanya 4,3 % ($100\% - R_2$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Komitmen Organisasi dari dosen pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Hal ini menunjukkan Dosen Universitas Quality Medan telah memiliki kemampuan yang baik untuk menggerakkan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengoptimalkan sumber daya sekolah yang dipimpinya. Sebagaimana diungkapkan oleh Wexley dan Yukl (2006) bahwa ada beberapa ciri yang dapat diamati dari seseorang yang memiliki Kemampuan Manajemen yang baik, antara lain: (1) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan Komitmen Normatif dosen melalui kelompok; (2) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit; dan (3) sering kali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana ia seharusnya melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.

Sebaran data Komitmen Normatif ditunjukkan bahwa 22 orang (61,111%) termasuk dalam kategori cukup, dan 14 orang (38,889%) dalam kateori kurang, sehingga secara keseluruhan dapat

disimpulkan bahwa Komitmen Normatif Dosen Universitas Quality Medan cenderung dalam kategori cukup dan kurang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Simbolon (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh dengan Komitmen Normatif, dimana penelitian ini dilakukan pada perguruan tinggi swasta di Medan Propinsi Sumatera Utara dengan alat analisis jalur dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kepemimpinan pisioner mempunyai pengaruh yang kuat dengan komitmen kerja.

Sebaran data Efikasi diri bahwa 20 orang (55,556%) termasuk dalam kategori cukup, dan 16 orang (44,444%) dalam kategori kurang. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri dosen Universitas Quality Medan cenderung dalam kategori cukup dan kurang. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri dosen Universitas Quality Medan cenderung dalam kategori cukup dan kurang.

Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Situmorang (2012:166) yang menemukan bahwa Efikasi diri berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Komitmen. Jadi, kesesuaian temuan penelitian ini dengan hasil penelitian Situmorang dan teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa teori tersebut masih akurat digunakan menjawab permasalahan yang relevan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Quresi *et al.* (2011) yang sesuai dengan menemukan bahwa faktor-faktor yang meningkat dan mengurangi kepuasan kerja akan berpengaruh dengan Komitmen Normatif. Hal ini menunjukkan

bahwa dosen Universitas Quality Medan belum memiliki kepuasan kerjayang baik. Jadi, dosen Universitas Quality Medan belum mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, bekerja dengan tidak mengutamakan kemampuan dan usaha sendiri.

Sebaran data Kemampuan Manajemen ditunjukkan bahwa 8 orang (22,222%) termasuk dalam kategori tinggi, 17 orang (47,222%) persen termasuk dalam kategori cukup, dan 11 orang (30,556%) dalam kategori kurang. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Manajemen dosen Universitas Quality Medan cenderung dalam kategori tinggi, cukup, dan kurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Triana (2013) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu : (1) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Normatif, (2) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Normatif, (4) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Dosen Universitas Quality Medan memerlukan suasana yang nyaman atas pekerjaan yang dilakukannya, kemudian pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya sehingga dengan demikian akan memudahkan baginya untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada dosen yang pada akhirnya merasa puas dengan pekerjaannya sebagai dosen Universitas Quality Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian terdahulu dan hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, model Komitmen Normatif Dosen yang dapat diimplementasikan pada Universitas Quality Medan dibangun berdasarkan variabel eksogenus Efikasi diri, Kemampuan Manajemen, dengan variabel endogenus Komitmen Normatif Dosen. Model Komitmen Normatif Dosen dalam penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan Komitmen Normatif Dosen dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu: melalui penguatan Efikasi diri, Kemampuan Manajemen yang secara langsung akan menyebabkan Komitmen Normatif menjadi lebih baik. Selain itu, dapat juga dilakukan melalui penguatan Efikasi diri, Kemampuan Manajemen yang selanjutnya meningkatkan Komitmen Normatif Dosen menjadi semakin efektif sehingga permasalahan yang ada di Universitas Quality Medan dapat teratasi sesuai dengan apa yang telah ditargetkan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka saran peneliti adalah diharapkan Untuk meningkatkan Efikasi Diri Kemampuan Manejemen dapat dilakukan melalui peningkatan yang lebih efektif. Untuk meningkatkan Komitmen normatif dosen Universitas Quality Medan, Komitmen normatif dosen di Universitas Quality Medan memerlukan kewajiban sumber daya manusia untuk tetap bekerja dalam

organisasional. Ini berarti, dosen yang mempunyai komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasional. Dengan demikian, hasil penelitian melalui pengujian hipotesis yang menerima hipotesis penelitian yang diajukan masih perlu dilakukan dengan carayang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja. Jika kesempatan untuk maju dan berkembang, dan penghargaan atas pekerjaan dapat terwujud maka akan dapat meningkatkan Komitmen Normatif dosen. Jika kesempatan untuk maju dan berkembang, dan penghargaan atas pekerjaan dapat terwujud maka akan dapat meningkatkan Komitmen Normatif dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian: Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.
- Benyamin Situmorang. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi Kepala Sekolah*. Disertasi (Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan)
- Colcuit, Jason A., Jeffery A., LePine., dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior: improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Gaffar, M.F. 1989. *Perencanaan Pendidikan, Teori dan Metodologi*. Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti-P2LPTK.

- Gary Desler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Gibson, J.L.; Ivancevich, J.M; Donnelly, Jr. J.H; and Konopaske, R. 2009., *Organisations: Behaviour, structure, processes*, 13th ed. Irwin, New York: McGraw-Hill, 2009.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2007. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Makmur. 2009, *Teori Manajemen Strategik dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara. A. P. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A. P.2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Onong Uchjana. 2009. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Ormrod, Jeanne. Ellis. 2008. *Educational Psychology Developing Learners Sixth Edition (Psikologi Pendidikan Jilid 2 Edisi ke 6)*. Alih Bahasa: Amitya Kumara. Jakarta: Erlangga.
- Qureshi, Khansan Hayat, Mehwish Ali, & Nosheen Sarwat. 2011.” *Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance, Evidence from Pakistan*”. *Institute of Interdisciplinary Business Research*. (Vol.3No.4,pp.642-657, 2011)
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Setiadi J Nugroho. 2002. *Perilaku Konsumen : Konsep dan Implikasi Untuk Strategi dan Penelitian Bisnis Pemasaran*. Prenada Media, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Soekidjan. 2009. *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uhar Suharsaputra. 2010, *Administrasi Pendidikan*. Bandung : PT. Refika Aditama.