

PENGARUH KEPERCAYAAN TERHADAP KOMITMEN STUDY PADA MAHASISWA PADA UNIVERSITAS "X"

Oleh:

Haryanto Aris

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta – Jawa Tengah

Email: aris.haryanto@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine the effect of trust on commitment only between superiors and subordinates, in this case, between faculty and students. The study was conducted at a university "X" in Surakarta - Central Java Respondents 100 students. From the research results using simple regression analysis found that there is a very strong influence of trust and commitment. The results of this research as well as to test the assumptions of classical as , heteroscedasticity and autocorrelation

Key word: Trust, commitment.

PENDAHULUAN

Bagaimana kepercayaan itu muncul, diperlukan kiat yang baik untuk mencapainya, dimana dibutuhkan kapabilitas pemberdayaan karyawan yang sangat baik dengan konsep strategis antara personal, tugas, teknologi, proses informasi, penghargaan dan struktur organisasi, yang kesemuanya harus sejalan sebelum organisasi bekerja secara efisien (Sahoo, 2011), Kapabilitas kepercayaan ini akan mencapai komitmen organisasi jika penetapan tujuan, keterlibatan karyawan, penempatan kerja, dilaksanakan dengan cara yang positif (Ashraf, 2012).

Komitmen yang baik, dimana pemimpin harus mengakselerasikan

hubungan manajemen dengan rekan / bawahan, kepemimpinan dan budaya, dan pemimpin yang baik adalah sebagai komunikator, inovator, delegator, dan pelatih (*coach*) bagi bawahannya (Wynne, 1990). Hal ini mutlak dibutuhkan jika tidak tentu akan menimbulkan konflik. Karenanya, sebelum konflik tersebut mencuat kepermukaan, diperlukan kualitas pelayanan yang berdampak pada hasil kepercayaan, diferensiasi dan hubungannya dengan *outcome*. Kepercayaan telah menjadi pendorong diferensiasi. Diferensiasi, pada gilirannya, mendorong komitmen yang akhirnya berdampak pada

kepuasan dan *word of mouth* yang positif (Chenet, 2010). Disamping itu

diperlukan pengelolaan faktor-faktor yang menyebabkan "mediator" dalam bentuk kepercayaan karyawan dan komitmen organisasi, dimana penekanan pada fleksibilitas dan orientasi pelanggan, akan sangat mempengaruhi komitmen organisasi dan sementara hubungan kepercayaan dengan karyawan harus melalui strategi internal yang sesuai (Iverson,1996). Untuk memulai itu, cara mengelola kepercayaan, eksekutif harus mengambil tiga langkah awal, yaitu mengidentifikasi inti keyakinan, meminta orang lain apa yang mereka percaya, keyakinan merek, (Razeghi,2006). Perihal kepercayaan terhadap komitmen ini menjadi pemicu munculnya keseimbangan kualitas, sehingga menarik jika diterapkan pada dunia pendidikan, dalam ini penyedia jasa pendidikan bisa dipandang sebagai sebuah unit organisasi yang dalam manajemen pengelolaan juga bisa memperhatikan beberapa kajian teori tentang organisasi. Mahasiswa sebagai *stakeholder* utama dalam dunia penyedia jasa pendidikan harus memandang mahasiswa sebagai pelanggan yang perlu untuk diperhatikan untuk mencapai tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi. Berdasar pada latar belakang tersebut diatas, maka dipandang perlu menelaah lebih mendalam, bagaimana pengaruh antara komitmen terhadap kepercayaan di lingkup pendidikan tinggi. Sample penelitian ini dilakukan pada suatu universitas "x" yang cukup ternama di Surakarta. Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat bagaimana hubungan antara kepercayaan dan komitmen dalam

lingkungan perguruan tinggi karena perguruan tinggi sebagai penyedia jasa pendidikan merupakan sebuah entitas atau organisasi dan mahasiswa sebagai stakeholder utama dalam perguruan tinggi merupakan konsumen utama dalam perguruan tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian terapan (*applied research*). Jumlah variabel dalam penelitian ini 4 (empat) variabel yakni Komitmen Pengampu (KP), Kapabilitas Kepercayaan (KK), Kapabilitas Keadilan (K), dan Komitmen Mahasiswa (KM). jika dikalikan 20 maka hasilnya adalah 80 responden, dibulatkan menjadi 100. Komitmen organisasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Porter *et al.* (1974), sementara kepercayaan menggunakan model dari Vanhala (2011). Pengukuran ini menggunakan skala 5 poin skala likert (Oh,2006).

Uji reliabilitas dapat diukur dengan koefisien *Cronbach's alpha, Item-Total Correlation* minimal 0,3 dinyatakan reliabel (Nunnally, J. and Bernstein, H.,1994). Validitas konvergen diindikasikan dengan nilai dari butir-butir pertanyaan yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi tinggi yaitu lebih besar dari 0,4 (Hair, et al., 2006).

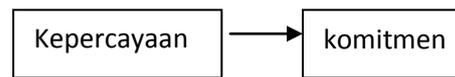
Pengujian asumsi klasik dengan pertama, multikolinieritas dilihat dari nilai toleransi dan *Variance Inflation factor* (VIF), menurut Ghazali (2009) dinyatakan bahwa tidak

terdapat multikolinearitas jikalau nilai toleransi diatas 0,1 atau VIF tidak lebih dari 10. Kedua, uji heteroskedastisitas, pengujian ini dengan menggunakan uji Glejser, guna melihat homogenitas data *crosssection* tersebut dilakukan dengan mengabsolutkan nilai *residual* dan dijadikan variabel *dependent* / terikat yang diregresikan bersama dengan variabel *independent* / bebas. Ketiga, autokorelasi, pengujian ini dengan menggunakan uji Durbin Watson test, pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Adapaun analisis yang dipakai adalah Analisis regresi linear tunggal

digunakan karena variabel bebas dan terikat hanya ada satu (1) dalam penelitian. Untuk pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 16.

Model penelitian ini:



HASIL PENELITIAN

Pada tahap awal, yaitu reliabilitas, pengujian reliabilitas dengan *Corrected Item-Total Correlation* dan *Internal Consistency (cronbach Alfa)* dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. *Initial Factor Analisis Reliabilitas*

Variabel Penelitian	Item Penelitian	(<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	<i>Internal Consistency (cronbach Alfa)</i>
Komitmen Pengampu (KP)	KP1	0,740	0,756
	KP2	0,321*	
	KP3	0,735	
	KP4	0,781	
	KP5	0,553*	
Komitmen Mahasiswa (KM)	KM1	0,507*	0,778
	KM2	0,556*	
	KM3	0,541*	
	KM4	0,563*	
	KM5	0,469*	
Kapabilitas Kepercayaan (KK)	KK1	0,789	0,765
	KK2	0,766	
	KK3	0,499*	
	KK4	0,787	
	KK5	0,597*	
Kapabilitas Keadilan (KKed)	KKed1	0,376*	0,645
	KKed2	0,259*	
	KKed3	0,419*	

Terdapat 12 indikator yang tidak reliable, sehingga dilakukan perhitungan kembali dengan tidak melibatkan variabel

yang tidak reliable, dan dihasilkan seperti pada tabel 2.

Tabel 2. *Final Factor Analysis Reliabilitas.*

Variabel Penelitian	Item Penelitian	(Corrected Item-Total Correlation)	Internal Consistency (cronbach Alfa)
Komitmen Pengampu (KP)	KP1	0,776	0,869
	KP3	0,834	
	KP4	0,806	
Kapabilitas Kepercayaan (KK)	KK1	0,758	0,842
	KK2	0,865	
	KK4	0,712	

Sehingga bila disimpulkan item kuisisioner sebagai *final factor*, komitmen pengampu

(KP) dan komitmen kepercayaan (KK) layak digunakan sebagai kuisisioner yang sah.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Butir Pertanyaan	Jumlah Butir Reliabel	Koefisien Alfa Cronbach
1.	Komitmen Pengampu (KP)	5	3	0,869
2.	Komitmen Mahasiswa (KM)	5	0	
3.	Kapabilitas Kepercayaan (KK)	5	3	0,842
4.	Kapabilitas Keadilan (K)	3	0	

Sumber data: Primer, diolah 2012.

Pada pengujian asumsi klasik, semua indikator pada posisi yang sudah tidak terindikasikan gejala asumsi klasik. Uji Heteroskedastisitas, variabel kepercayaan tidak signifikan yaitu pada 0,315 sehingga dapat disimpulkan terdapat tidak gejala heteroskedastisitas. Dan terakhir autokorelasi, dengan $\alpha = 5\%$ menghasilkan DW hitung 2,089 dimana, dengan sample 100 dan variabel independen 2 menjadi *Durbin Upper* (du) adalah 1,748 dan *Durbin*

Lower (dl) adalah 1,789. Sehingga nilai DW hitung sebesar 2,089 berada diantara dl dan du, sehingga dapat disimpulkan model ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

Berdasarkan pengujian regresi linear tunggal, menunjukkan bahwa variabel kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan ($\beta=0,634$; $t=7,659$; $p<0,01$) pada komitmen. Bila diartikan secara harfiah berarti bahwa setiap satu satuan kepercayaan akan

meningkatkan komitmen sebesar 0,634 satuan.

Hasil juga memperlihatkan bahwa analisis regresi, yaitu menunjukkan *goodness of fit* yang baik ($F= 71,068$; $p<0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa model tersebut dapat menjelaskan fenomena yang diuji dengan baik. Di samping itu, ditunjukkan juga bahwa nilai *adjusted R*²=0,478 berarti variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepercayaan sebesar 47,8 % sedangkan selebihnya oleh variasi variabel lain di luar model tersebut.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara kepercayaan terhadap komitmen. Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas dan perlu dilakukan pembahasan yang mendalam atas komitmen dari para pengampu matakuliah dimata mahasiswa, karena amatlah penting, bila ditelaah lebih mendalam terhadap hasil penelitian ini, memberikan model sebagai peran profesional yang akan membawa mahasiswa pada motivasi positif. Disamping itu issue dosen yang “kosong” akan sangat mengganggu motivasi ini, karenanya *issue* ini haruslah makin dikurangi bahkan ditiadakan. Hal ini akan mengakibatkan komunikasi yang buruk diantara mahasiswa dan dosen, dimana komunikasi sangat dipengaruhi oleh gaya individu seorang dosen (Richard B.R.,1999), karena sangat dipengaruhi

inihlah seorang dosen harus memiliki komunikasi yang baik dan efektif.

Kebanggaan juga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dimana dosen yang memiliki kemampuan dan prestasi diluar kampus, sangat dibanggakan para mahasiswa.

Sementara itu dari penelitian ini pula menggambarkan bahwa, komitmen antar mahasiswa itu sendiri tidaklah menjadi acuan utama, hal ini berarti bisa saja mahasiswa tingkat kooperatifnya kurang alias cenderung individualistis, terkecuali ada tugas dari dosen.

Tingkat kepercayaan mahasiswa Univeritas “X” khususnya, menaruh kepercayaan yang sangat tinggi pada aktifitas, keberlangsungan Proses Belajar Mengajar (PBM), manajemen dan personalia, kehandalan teknis serta keunggulan bersaing Univeritas “X”.

Akan tetapi, beberapa hal yang perlu dicermati tentang persepsi kepercayaan dikalangan mahasiswa ini adalah, cukup banyak sumber daya (dosen) yang belum mampu mempraktekkan keilmuannya, padahal pengalaman staf pengajar akan meningkatkan motivasi mahasiswa dalam PBM (Rowley, 1996). Belum pula civitas akademika menjalankan sepenuhnya kegiatan yang *normative* di kampus, serta belum adanya komunikasi yang intensif diantara civitas akademika Univeritas “X”. Hal ini perlu dicermati mengingat bahwa tata pamong (*good governance*) dan dosen perlu memberikan perhatian pada penghargaan dalam hal kinerja individu mahasiswa, membangun hubungan yang

jelas antara usaha, kinerja dan penghargaan, dan yang penting adalah menetapkan prosedur untuk mengevaluasi tingkat kinerja individu mahasiswa (L.J. Mullins, 1985). Padahal menurut penelitian oleh Min,S., *et al* (2012), terdapat empat jenis motivasi mahasiswa untuk kuliah yakni akademik dan pendidikan, pandangan kedepan dan karir, kesenangan dan pengalaman, dan yang terakhir kerja. Keempat motivasi ini menjadi penting tatkala mahasiswa menjadikannya proses dan tujuan dari sebuah perkuliahan.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara kepercayaan terhadap komitmen. Komitmen dari para pengampu matakuliah dimata mahasiswa amatlah penting, dimana dalam memberikan model sebagai peran profesional yang akan membawa mahasiswa pada motivasi positif. Sementara, kepercayaan akan memberikan pengaruh yang besar terhadap komitmen. Karenanya, Tingkat kepercayaan mahasiswa Univeritas "X" khususnya, menaruh kepercayaan yang sangat tinggi pada aktifitas, keberlangsungan Proses Belajar Mengajar (PBM), manajemen dan personalia, kehandalan teknis serta keunggulan bersaing Univeritas "X".

Akan tetapi, beberapa hal yang perlu dicermati tentang persepsi kepercayaan dikalangan mahasiswa ini adalah, cukup banyak sumber daya (dosen) yang belum mampu mempraktekkan keilmuannya, padahal pengalaman staf pengajar akan

meningkatkan motivasi mahasiswa dalam PBM (Rowley, 1996).

DAFTAR PUSTAKA

- Ashraf,Z., Abuzar,M.J., Muhammad,T.S., and Muhammad,A.K., (2012), Increasing Employee Organizational Commitment by Correlating Goal Setting, Employee Engagement and Optimism at Workplace, *European Journal of Business and Management*, Vol 4, No.2
- Chenet,P., Tracey,S.,D., and Don O'S., (2010), Service quality, trust, commitment and service differentiation in business relationships, *Journal of Services Marketing*, Vol.24 Iss.5,pp. 336–346.
- Ghozali, I., (2009). "Ekonometrika, teori, konsep and aplikasi dengan SPSS 17", Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, J. F. Jr., W. C. Black, B. J. Babin, R. E. Anderson and R. L. Tatham, (2006), *Multivariate Data Analysis*, Ed.6, New Jersey: Prentice Hall, Pearson Education, Inc.
- Iverson,R.,D., Colin S. McL., and Peter J.E., (1996) "The role of employee commitment and trust in service relationships", *Marketing Intelligence & Planning*, Vol. 14 Iss: 3, pp.36 – 44.

- L.J. Mullins, (1985) "The Process of Motivation", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 85 No. 3/4, pp.5 - 8.
- Min,S., Chey,C.K., Boon,L.T., (2012), "Motives, Expectations, Perceptions and Satisfaction of International Students Pursuing Private Higher Education in Singapore", *International Journal of Marketing Studies*; Vol. 4, No. 6, pp. 122-138.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). "Psychometric theory" (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Oh, D. (2006), "Complaining intentions and their relationships to complaining behavior of academic library users in South Korea", *Library Management*, Vol. 27 No. 3, pp. 168-89.
- Porter, L. W., Mowday, R. T., and Steers, R. M., (1979). The Measurement Of Organizational Commitment, *Journal Of Vocational Behavior*, Vol. 14, Pp.224-247.
- Razeghi, A., (2006) "Leading through belief: managing the power of hope", *Strategy & Leadership*, Vol. 34 Iss: 5, pp.49 – 51
- Rowley,J., (1996), "Motivation and academic staff in higher education", *Quality Assurance in Education*, Vol. 4 No. 3 pp. 11 – 16.
- Sahoo,C.K., and Sitaram D., (2011), Employee Empowerment A Strategy towards Workplace Commitment, *European Journal of Business and Management*, Vol 3, No 11.
- Vanhala,M., Puumalainen,K., Blomqvist,K., (2011), Impersonal trust The development of the construct and the scale, *Personnel Review*, Vol. 40 No. 4, pp. 485-513.
- Wynne, B., (1990), Leadership and Excellence, *Management Decision*, Vol. 28 Iss: 1.