

Pengaruh Motivasi,Kompetensi dan Komitmen..... (Nur'aeni)

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA  
DI KOPERTIS WILAYAH II PALEMBANG**

(Survey pada Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang)

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPETENCE AND  
COMMITMENT ON LECTURER'S PERFORMANCE AT PRIVATE  
HIGHER EDUCATION IN KOPERTIS REGIONAL II PALEMBANG***

( *Survey on Private Higher Education In Kopertis Regional II Palembang* )

**NUR'AENI**

**Dosen Fak. Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
Jln. Imam Bonjol No. 468 Bandar Lampung 35154.  
Tel. 0721-265734 Fax. 0721-257838 Hp. 081321897249**

**ABSTRACT**

*Condition of Private Higher Education lecturers in Region II, Palembang have new academic levels amounted to 1954 people or 16.82%. Many lecturers are not yet fully do the Tridharma activities but only in education and teaching activities. There are still many faculty who conduct research dharma and devotion only to take care of any academic level. Not to be used as a target of the performance of the lecturers themselves. Motivation, competence and commitment often as major to influence lecturers private higher education performance. The objectives of this research are : to determine the influences of motivation, competence and commitment on performance lecturers. The research methods are use descriptive and explanatory survey with questionnaires as an instrument of the primary data collection. Sample size is 300 lecturers that be taken sample quota which information centre the head of department in 41 universities regional II Palembang environment, data analysis is using the structural equation model (SEM). Analysis results showed that ; level of motivation in the higher category, level of competence in the competent category, ; level of commitment in the higher category, level of lecturer performance in the higher category. Motivation, competence and commitment have a meaningful relationship to the lecturers performance.*

*Key words : Motivation, Competence, Commitment, Performance.*

**ABSTRAK**

Kondisi dosen Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah II Palembang yang memiliki jenjang akademik baru berjumlah 1.954 orang atau 16,82%. Banyak dosen yang belum melakukan kegiatan tridharma secara penuh, baru sebatas pada kegiatan pendidikan dan pengajaran saja. Masih banyak dosen yang melakukan darma penelitian dan pengabdian hanya untuk

mengurus jenjang akademik saja. Belum dijadikan sebagai target dari kinerja para dosen itu sendiri. Motivasi, kompetensi dan komitmen merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja dosen perguruan tinggi swasta. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil kajian mengenai motivasi, kompetensi, komitmen dan kinerja dosen serta untuk mengungkapkan analisis tentang pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja dosen. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan eksplanatory survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer. Ukuran sample 300 dosen yang diambil melalui teknik pemetaan jumlah sampel, dengan sumber informasi ketua jurusan yang tersebar di 41 perguruan tinggi swasta di lingkungan Kopertis Wilayah II Palembang. Analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat motivasi dalam katagori tinggi ; tingkat kompetensi dalam katagori kompeten ; tingkat komitmen dalam katagori tinggi dan tingkat kinerja dalam katagori tinggi. Motivasi, kompetensi dan komitmen mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen.

Kata kunci : Motivasi, Kompetensi, Komitmen, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan salah satu instrumen pendidikan nasional. Merupakan wahana tenaga ahli, diharapkan mampu menjadi pusat penyelenggara dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian dengan memberikan pelayanan yang maksimal kepada para mahasiswanya. Sebagai masyarakat ilmiah yang penuh cita-cita luhur, serta mampu memberikan sumbangan kepada pembangunan. Dengan demikian maka Perguruan Tinggi turut ambil bagian dalam kegiatan pelayanan sesuai dengan tema era penguatan pelayanan (periode 2010-2014) yang telah dicanangkan. Penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia dilakukan oleh pemerintah melalui Perguruan Tinggi Negeri, Perguruan Tinggi Kedinasan, Perguruan Tinggi Agama maupun Perguruan Tinggi Swasta dengan mengikuti Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan. Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal diserahi tugas dan tanggung jawab mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengisi kebutuhan masyarakat akan

tersedianya tenaga ahli dan tenaga terampil dengan tingkat dan jenis kemampuan yang sangat beragam.

Salah satu faktor internal perguruan tinggi yang sangat mempengaruhi kinerja perguruan tinggi adalah kinerja dosen. Berbagai indikator membuktikan bahwa kemerosotan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia akibat kondisi-kondisi internal perguruan tinggi itu sendiri, antara lain adalah kinerja dosen yang rendah jika dilihat dari berbagai kegiatannya. Kegiatan yang dilakukan hanya terfokus pada salah satu kegiatan mengajar saja. Untuk itu berbagai upaya perlu terus dilakukan oleh semua Perguruan Tinggi baik Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta agar perguruan tingginya semakin lebih baik.

Kondisi saat ini berdasarkan data yang diperoleh dari Kopertis Wilayah II Palembang, bahwa dosen-dosen yang mengajar di lingkungan perguruan tinggi swasta sebagian besar belum mempunyai jabatan akademik dan belum tersertifikasi. Keadaan ini merupakan indikasi bahwa kinerja dosen masih rendah, karena untuk mendapatkan jabatan akademik harus terpenuhinya unsur tridharma perguruan tinggi yang meliputi penga-

jaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Jumlah dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah II Palembang yang berstatus PNS Dpk

jumlahnya sedikit, yang banyak justru dari non PNS seperti terlihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Dosen PNS Dpk dan Non PNS berdasarkan Jabatan Akademik Tahun 2009/2010

No.	Jabatan	PNS Dpk	%	Non PNS	%	Jumlah	%
1.	Guru Besar	2	0,31	3	0,02	5	0,04
2.	Lektor Kepala	196	29,74	198	1,80	394	3,39
3.	Lektor	259	39,30	602	5,49	861	7,41
4.	Asisten Ahli	167	25,34	527	4,83	694	5,97
5.	Tidak punya Jabatan Akademik	35	5,31	9.629	87,86	9.664	83,18
JUMLAH		659	100	10.959	100	11.618	100

Sumber : Direktori Kopertis Wilayah II Palembang. 2010

Beberapa fenomena menunjukkan kondisi pada Perguruan Tinggi Swasta di wilayah II Palembang, dosen yang memiliki jenjang akademik baru berjumlah 1.954 orang atau 16,82%. Banyak dosen yang belum melakukan kegiatan tridharma secara penuh, baru sebatas pada kegiatan pengajaran saja, mengajar sebanyak-banyaknya, serta membimbing mahasiswa sebanyak-banyaknya, tanpa menghiraukan darma yang lain. Banyak dosen yang melakukan darma penelitian maupun pengabdian hanya untuk mengurus jenjang akademik saja. Belum dijadikan sebagai target dari kinerja para dosen itu sendiri.

Djohan Syarif (2003:86) menyatakan bahwa kunci utama untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi ialah lembaga/pimpinan harus meningkatkan mutu dosen yang memiliki motivasi tinggi untuk memajukan perguruan tinggi tempatnya bekerja, memiliki kompetensi di bidangnya, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap institusinya. Dengan meningkatnya mutu dosen yang ada pada perguruan tinggi swasta akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para dosen

yang tentunya akan berdampak pada mutu lulusan serta dapat meningkatkan citra perguruan tinggi swastanya tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Bagaimana tingkat motivasi, komitmen, kompetensi dan kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta di lingkungan Kopertis Wilayah II Palembang? 2) Bagaimana pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen dosen terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun simultan? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Memperoleh hasil kajian tentang tingkat motivasi, komitmen, kompetensi dan kinerja dosen di Kopertis Wilayah II Palembang, 2) Mengungkapkan hasil analisis tentang pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen dosen terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun simultan.

**Kerangka Pemikiran.** Dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 19 Tahun 2008 tentang perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi dosen, dan Peraturan No. 20 Tahun 2008 tentang penetapan inpassing pangkat dosen bukan pegawai

negeri sipil yang telah menduduki jabatan akademik pada perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat dengan pangkat pegawai negeri sipil, telah membuat gairah para dosen khususnya di lingkungan perguruan tinggi swasta pada Kopertis Wilayah II Palembang untuk memulai memperhatikan jenjang akademiknya. Karena jenjang akademik adalah merupakan salah satu bentuk penilaian pemerintah atas kinerja seorang dosen. Terlebih lagi dengan adanya program sertifikasi bagi mereka yang telah mempunyai jenjang akademik.

Dalam buku pedoman sertifikasi dosen tahun 2010 yang dimaksud dengan sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada dosen. Program ini merupakan upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, dan memperbaiki kesejahteraan dosen, dengan mendorong dosen untuk secara berkelanjutan meningkatkan profesionalismenya, sertifikat pendidik yang diberikan kepada dosen melalui proses sertifikasi adalah bukti formal pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi. Sertifikasi dosen merupakan program yang dijalankan pada Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen.

Bagi suatu perguruan tinggi, salah satu pihak yang berperan strategis dalam meningkatkan kemajuan dan kualitas lembaga tersebut adalah kinerja dosen (*lecturer*). Abdurrachman dan S. Marten Yogaswara (2003;34) bahwa "Nilai keberhasilan pendidikan sangat tergantung dari mutu pengajarnya. Dosen adalah orang yang sangat berperan dalam proses belajar mengajarnya". Dosen harus mempunyai beberapa kualifikasi yang diperlukan bagi

pelaksanaan profesinya, mengingat profesi dosen berbeda dengan profesi bidang yang lain. Selain memerlukan ilmu pengetahuan juga harus menyampaikan ilmunya kepada mahasiswa. Dengan tenaga dosen yang mempunyai motivasi, berkompeten dan berkualitas akan memudahkan penyampaian ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga apa yang disampaikan kepada mahasiswa dapat diterima dan dikembangkan sesuai dengan kemampuan mahasiswa dengan kajian bidang ilmu yang dipilihnya. Disamping itu dosen juga harus mempunyai komitmen yang tinggi yang ditunjukkan dengan kehadiran pada waktu kerja, juga mempunyai rasa tanggung jawab terhadap ilmu yang diberikan kepada mahasiswa.

#### **Motivasi Dosen.**

Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan terhadap dosen untuk bekerja sebaik-baiknya. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat intern dan ekstern serta harus dapat dirasakan manfaatnya yaitu dapat merubah sikap dosen dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Robbins dan Judge (2007:166) mendefinisikan: "Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuannya (*motivation as the process that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*)". Menurut Gibson (2010;175): "Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku". Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007;103): "Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji". Dapat juga diartikan motivasi adalah keinginan dan kesungguhan seseorang pekerja untuk



mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Penelitian empiris mengenai kompetensi, motivasi, dan kepuasan dalam kaitannya dengan kinerja telah banyak dilakukan. Stoner (1996 ; 134): "Motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang". Sedangkan Cascio (2003;117) menyatakan bahwa: "Abilitas dan motivasi sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas ditentukan oleh *skill* dan pengetahuan, sedangkan *skill* dipengaruhi oleh kecakapan, kepribadian dan pengetahuan yang terbentuk oleh pendidikan, pengalaman latihan, dan minat, yang seluruhnya terangkum dalam teori kompetensi.

### **Kompetensi Dosen**

**Konsep Kompetensi.** Judge (2007): "Menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*attitude*) dan kemampuan (*ability*)". Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu, sifatnya potensial, untuk kemampuan merujuk pada kapasitas individu, untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan. Dalam konteks ini, kompetensi atau modal manusia dipandang sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, keinovasian dan kemampuan (*ability*) individu anggota organisasi yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional (Mayo, 2002, Fitzewz & Davison, 2000). Spencer & Spencer (1993;9) mengemukakan: "Kompetensi adalah kemampuan individual yang relatif tetap ketika menghadapi suatu pekerjaan". Kompetensi terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan kontekstual. Menurut Ainswort et. al. (2002;61):

"Kompetensi adalah kapasitas pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan standar pekerjaan yang akan dilakukan pekerja". Sedangkan Mulyasa (2003:37) mengemukakan: "Kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bersikap".

Konsep kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep yang dikemukakan Spencer and Spencer (1993) yang mengemukakan bahwa: "Kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individu yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual". Selanjutnya, Spencer dan Spencer (1993 : 25-89) mengemukakan bahwa, kompetensi yang dimiliki individu dapat dibedakan menjadi enam kelompok atau kluster dan 18 indikator kompetensi. Tabel 2 menjelaskan keenam kluster dan ke-18 indikator yang dimaksud.

Sedangkan dimensi kompetensi yang digunakan adalah berpedoman Buku Pedoman Sertifikasi Dosen yang meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Spencer and Spencer tentang enam kluster kompetensi. Dari kluster yang dikemukakan oleh Spencer and Spencer terdapat banyak kesamaannya dengan kompetensi berdasarkan Serdos 2010. Untuk kompetensi pedagogik senada dengan kluster pertama, kompetensi profesional dengan kluster yang kelima, kompetensi kepribadian dengan kluster yang ketiga dan keenam, kompetensi sosial dengan kluster yang kedua dan keempat.

Tabel 2. Model Kompetensi Spencer dan Spencer

Kluster Kompetensi	Indikator
Kompetensi berprestasi dan bertindak ( <i>Achievement and Action</i> )	Orientasi prestasi ( <i>achievement orientation</i> ) Perhatian terhadap kerapihan, mutu, dan ketelitian ( <i>concern for order, quality and accuracy</i> ) Inisiatif ( <i>initiative</i> )
Kompetensi pelayanan ( <i>Helping and Human Service</i> )	Empati ( <i>interpersonal understanding</i> ) Orientasi pelayanan dan kepuasan ( <i>customer service orientation</i> )
Kompetensi mempengaruhi orang lain ( <i>The Impact and Influence</i> )	Mendukung dan mempengaruhi ( <i>impact and influence</i> ) Kesadaran berorganisasi ( <i>organizational awareness</i> ) Membangun hubungan kerja ( <i>relationship building</i> )
Kompetensi manajerial ( <i>Managerial</i> )	Mengembangkan orang lain ( <i>developing others</i> ) Pengarahan ( <i>directiveness</i> ) Kerja kelompok dan bekerjasama ( <i>teamwork and cooperation</i> )
Kompetensi keahlian ( <i>Cognitive</i> )	Berpikir analitis ( <i>analytical thinking</i> ) Berpikir konseptual ( <i>conceptual thinking</i> ) Keahlian teknis ( <i>expertise</i> )
Efektivitas diri ( <i>Personal Effectiveness</i> )	Pengendalian diri ( <i>self-confidence</i> ) Percaya diri ( <i>self-confidence</i> ) Fleksibilitas ( <i>flexibility</i> )

Sumber : Diadaptasi dari Spencer dan Spencer (1993).

**Karakteristik Kompetensi.** Spencer and Spencer mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Lima karakteristik utama dari kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

**Motif (motives)**, yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan. Motif akan mengarahkan dan menyeleksi sikap menjadi tindakan atau mewujudkan tujuan.

**Watak (traits)**, yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.

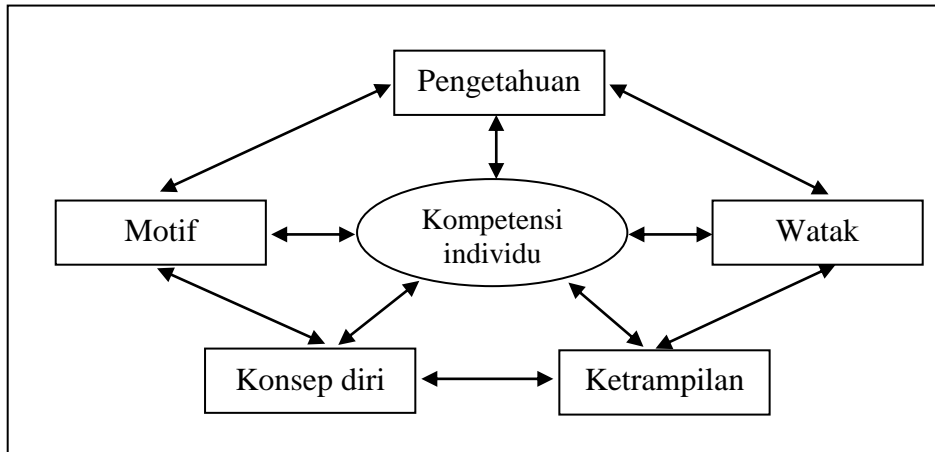
**Konsep diri (self concept)**, yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.

**Pengetahuan (knowledge)**, yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

**Keterampilan (skill)**, yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental. Keterampilan adalah aspek perilaku yang bisa dipelajari melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Kelima karakteristik kompetensi di atas saling berinteraksi dan bersinergi membentuk kompetensi individu. Interaksi kelima

elemen kompetensi individu disajikan pada Gambar 1.



Sumber : Spencer and Spencer (1993 : 9)

Gambar 1. Elemen Pembentuk Kompetensi Individual

Kompetensi pengetahuan dan ketrampilan adalah bagian kompetensi yang lebih nyata (*visible*), berada di permukaan dan mudah untuk dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman. Kompetensi motif dan watak cenderung lebih tersembunyi (*hidden*) dan sulit untuk dinilai dan dikembangkan. Berdasarkan undang-undang guru dan dosen dijelaskan bahwa kompetensi guru dan dosen adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Jenis kompetensi yang akan digunakan dalam disertasi ini adalah kompetensi yang mengacu pada Pedoman Sertifikasi Pendidikan untuk Dosen Tahun 2010. Kompetensi yang harus dimiliki dalam bidang jasa pendidikan dosen sesuai dengan Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen Tahun 2010, terdiri dari :

**Kompetensi Pedagogik**, meliputi: kemampuan untuk merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta kemam-

puan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

**Kompetensi Profesional**, meliputi : penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, merancang, melaksanakan dan menyusun laporan penelitian, kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi, serta kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

**Kompetensi Kepribadian**, meliputi : empati (*empathy*), berpandangan positif terhadap orang lain, berpandangan positif terhadap diri sendiri, genuine (*authenticity*) dan berorientasi kepada tujuan.

**Kompetensi Sosial**, meliputi : kemampuan menghargai keragaman sosial, menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas, menghargai pendapat orang lain, membina suasana kelas serta kemampuan mendorong peran serta masyarakat.

**Strategi Meningkatkan Kompetensi.**

Menurut Ulrich secara garis besar ada lima alat untuk meningkatkan kompetensi dalam

suatu organisasi yang disebut dengan 5B (*buy, build, borrow, bounce and bind*).

**Kompetensi Dosen.** Dihubungkan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi, kompetensi dosen mempunyai peran yang strategis. Spencer & Spencer sebagaimana mengelompokkan kompetensi dalam enam kelompok, dan masing-masing kelompok tersebut memuat sejumlah kompetensi sebagai berikut :

*Pertama*, semangat untuk berprestasi dan bertindak (*achievement and action*) yang meliputi kompetensi: 1) Orientasi untuk berprestasi, merupakan derajat kepedulian atau upaya seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia berusaha bekerja dengan baik atau di atas standar, 2) Perhatian terhadap kerapian; mutu; dan ketelitian, merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan kerjanya khususnya berkenaan dengan ketersediaan dan akurasi data serta informasi, 3) Inisiatif, yaitu keinginan atau derajat usaha untuk bertindak melebihi yang diharapkan oleh pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dulu, 4) Pencarian dan pengumpulan informasi.

*Kedua*, kemampuan pelayanan yang meliputi kompetensi-kompetensi empati dan orientasi pada kepuasan pelanggan. Empati bermakna kemauan untuk : 1) mendengarkan, 2) memahami, dan 3) mendengarkan hal-hal yang tidak terkatakan, atau pemahaman atas pemikiran dan perasaan orang lain.

*Ketiga*, kemampuan mempengaruhi orang lain yang meliputi kompetensi-kompetensi : 1) Mendukung dan mempengaruhi merupakan kemampuan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik pada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya, 2) Kesadaran berorganisasi yaitu kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi, mengidentifikasi orang-orang yang berperan atau berpe-

ngaruh dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan memprediksi pengaruh suatu situasi-kondisi terhadap nasib individu atau kelompok dalam organisasi, 3) membangun hubungan kerja.

*Keempat*, kemampuan manajerial dengan cakupan kompetensi sebagai berikut: 1) Kemampuan memberi dukungan merupakan kemampuan mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain, 2) Keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan yaitu kemampuan memerintah dan mengarahkan orang lain baik karena kemampuan diri maupun karena kekuasaan jabatannya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan sasaran organisasi, 3) Kerja kelompok dan kerjasama adalah kemampuan dan kemauan bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok kerja atau menjadi bagian suatu kelompok kerja, dan 4) Kepemimpinan kelompok merupakan kemampuan dan kemauan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok, biasanya ditunjukkan dalam posisi otoritas formal.

*Kelima*, memiliki kemampuan/daya pikir yang mencakup kompetensi-kompetensi, 1) Berpikir analitik, yaitu kemampuan untuk memahami situasi atau permasalahan dengan cara menguraikan menjadi bagian-bagian yang lebih rinci, atau kemampuan untuk mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pemahaman dan pengetahuan masa lalu, 2) Bersikap konseptual; ialah kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan, mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah yang bersifat tidak tampak, atau kemampuan mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi kompleks, 3) Keahlian teknis yaitu penguasaan pengetahuan eksplisit berupa keahlian atau keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, menggunakan, dan



mendistribusikan pengetahuan dan keterampilan pada orang lain.

*Keenam*, efektivitas individu yang mencakup kompetensi-kompetensi : 1) Pengendalian diri merupakan kemampuan mengendalikan emosi diri sehingga mampu mencegah perilaku negatif, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja di bawah tekanan, 2) Kepercayaan diri keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, 3) Fleksibilitas merupakan kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi, kemampuan untuk memahaminya dan menghargai perbedaan perspektif dengan sesuatu hal; kemampuan untuk berubah atau kemudahan untuk menerima suatu perubahan dalam organisasi maupun pekerjaan, dan 4) Komitmen pada organisasi berupa kemauan seseorang untuk menyesuaikan sikap atau perilakunya, atau melakukan tindakan yang menunjang kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi.

## **Komitmen**

**Konsep Komitmen.** Banyak pengertian komitmen yang menekankan suatu organisasi sebagai objek dari komitmen. Namun objek komitmen dapat juga berupa orang (*person*), kelompok orang (*group of person*), gagasan (*idea*), praktik (*practice*), pekerjaan (*work*) dan seterusnya. Pada dasarnya komitmen merupakan pernyataan yang tumbuh dari lubuk hati yang dalam untuk melaksanakan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Menurut Hornby (2002 : 242): "Komitmen adalah kerelaan karyawan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas". Lee and Olshfki (2002 : 109) mengemukakan bahwa: "Komitmen adalah konstruk multidimensional yang berhubungan dengan berbagai cara individu untuk mencapai sesuatu yang superior".

Konsep komitmen dalam penelitian ini menggunakan konsep yang dikemukakan Burr and Girardi (2002:80) yaitu: "Sikap kerja atau keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berbuat terbaik untuk organisasi, dan adanya keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi".

**Dimensi Komitmen.** Dimensi komitmen ini digunakan dalam penelitian : Burr and Girardi (2002). Ketiga dimensi tersebut secara rinci adalah sebagai berikut:

*Komitmen Afektif*, yaitu bagian komitmen organisasi yang lebih menekankan pada sejauh mana karyawan mengenal dan melibatkan diri dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen afektif adalah tingkat dimana individu terkait secara psikologis terhadap organisasi melalui perasaan : loyalitas, kasih sayang, dan memiliki perasaan cinta terhadap organisasi.

*Komitmen Kontinyu/Rasional*, yaitu bagian komitmen organisasi di mana karyawan akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional yaitu adanya keuntungan untuk tetap bertahan pada organisasi. Komitmen kontinyu merupakan perasaan cinta pada organisasi karena karyawan menghargai besarnya biaya yang dikorbankan seandainya ia meninggalkan organisasi.

*Komitmen Normatif* adalah satu bagian dari komitmen organisasi dimana karyawan bertahan dalam organisasi karena adanya ikatan emosional terhadap organisasi. Komitmen normatif merupakan refleksi dari perasaan wajib pekerja untuk tinggal dalam organisasi.

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen.** Lima faktor penting yang mempengaruhi keberadaan komitmen organisasi pekerja, yaitu : a) karakteristik kerja, b) sifat imbalan yang diterima, c) keberadaan kesempatan kerja alternatif, d) perlakuan pada pendatang baru dalam organisasi, dan

e) karakteristik pribadi. (Greenberg and Baron, 1995 : 216).

**Model Pengukuran Komitmen.** Secara umum dapat diterima, bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi dapat memiliki berbagai bentuk pengukuran. Komitmen pada hakikatnya merupakan suatu pernyataan pikiran seseorang dalam berhubungan dengan pihak lain, komitmen seperti ini disebut sebagai *affective commitment*. Bentuk kedua dari komitmen adalah *calculative commitment* yaitu komitmen yang muncul dari evaluasi kognitif seseorang, sebagai hasil dari perhitungan untung-rugi, kalah-menang, lebih kurang, manfaat atau pengorbanan. Suatu komitmen kalkulatif (*calculative commitment*) akan tetap bertahan, manakala biaya-biaya internal relatif masih lebih rendah dibandingkan dengan biaya-biaya eksternalnya.

Berikutnya dalam penelitian Meyer & Smith (2003 : 320-321) mendefinisikan dan mengembangkan ukuran komitmen organisasi dari tiga bentuk komitmen, yaitu : komitmen afektif, *continuance* (berkelanjutan), dan normatif. Komitmen afektif mencerminkan ikatan emosional, identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan didasarkan pada biaya-biaya yang dirasakan terkait dengan pemecatan karyawan. Sedangkan komitmen normatif untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

**Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Individu.** Komitmen berhubungan signifikan dengan aktivitas dalam organisasi. Pekerja-pekerja dengan komitmen yang kuat akan tetap berada dalam organisasi, karena mereka merasakan bahwa mereka sebaiknya bekerja demikian.

### **Kinerja Dosen**

**Konsep Kinerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya.** Kinerja merupakan prestasi atau pencapaian hasil kerja yang

dicapai karyawan berdasarkan standar dan ukuran penilaian yang telah ditetapkan. Banyak konsep kinerja yang disampaikan para ahli, beberapa diantaranya adalah (Robbins, 2008;171) yang mengemukakan bahwa: "Kinerja karyawan merupakan interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan peluang (*opportunity*)". Sedangkan (Bernardin Russell, 2006:379) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu". Kinerja dimaksudkan adalah: "Kuantitas dan kualitas tugas-tugas yang diselesaikan oleh individu, kelompok, dan organisasi". (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2008). Dalam Mangkunegara (2006:15): "Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan".

Untuk konsep kinerja yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan buku pedoman Sertifikasi Dosen bahwa kinerja adalah pelaksanaan tugas tridharma perguruan tinggi yang terdiri dari bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian, dan bidang pengabdian kepada masyarakat.

**Pentingnya Pengukuran Kinerja.** Ketika mengukur kinerja, adalah penting bahwa kriteria yang relevan digunakan. Umumnya kriteria itu relevan ketika difokuskan pada aspek yang paling penting dari pekerjaan pekerja. Selanjutnya dikemukakan oleh Mondy and Noe (2005 : 257) bahwa untuk menetapkan kriteria kinerja, yang perlu diperhatikan, adalah : a) *Traits* (Karakter) : meliputi sikap, penampilan dan inisiatif, b) *Behavior* (Perilaku): meliputi kepemimpinan, pengembangan, kerja sama, kooperasi dan pelayanan, dan c) *Competencies* meliputi kontribusi strategik, pengetahuan bisnis, kredibilitas personal. Dengan mengacu pada ketiga kriteria yang disebutkan di atas, maka kinerja dapat diukur dan meme-

nuhi standar kualitas maupun kuantitas seperti yang diharapkan dalam organisasi.

Menurut Gibson terdapat empat faktor yang menjadi dimensi kinerja yang akan diukur dalam penilaian performansi kerja sebagai berikut : 1) *Performance*; menyangkut kemampuan untuk promosi karyawan, prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) *Conformance*; merefleksikan bagaimana individu bekerja sama dengan atasan dan rekan-rekan, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, 3) *Dependability*: melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan

dan disetujui oleh karyawan sendiri. 4) *Personal adjustment*; melihat bagaimana kemampuan karyawan (dari sisi emosional) untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

**Indikator Kinerja Dosen.** Dosen mempunyai tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian masyarakat. Kinerja dosen berdasarkan tugasnya berikut indikator standard kinerja dosen dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Standar Kinerja Dosen berdasarkan Tugasnya

Tugas dosen	Standar Kinerja Dosen
Pendidikan dan Pengajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usaha kreatif</li> <li>2. Dampak perubahan</li> <li>3. Disiplin</li> <li>4. Keteladanan</li> <li>5. Keterbukaan terhadap kritik.</li> </ol>
Penelitian dan Pengembangan Ilmu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktivitas ilmiah</li> <li>2. Makna dan kegunaan</li> <li>3. Usaha inovatif</li> <li>4. Konsistensi</li> <li>5. Target kerja</li> </ol>
Pengabdian pada Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementasi kegiatan pengabdian</li> <li>2. Perubahan</li> <li>3. Dukungan masyarakat</li> <li>4. Kemampuan komunikasi</li> <li>5. Kemampuan kerjasama</li> </ol>

Sumber: Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen tahun 2010.

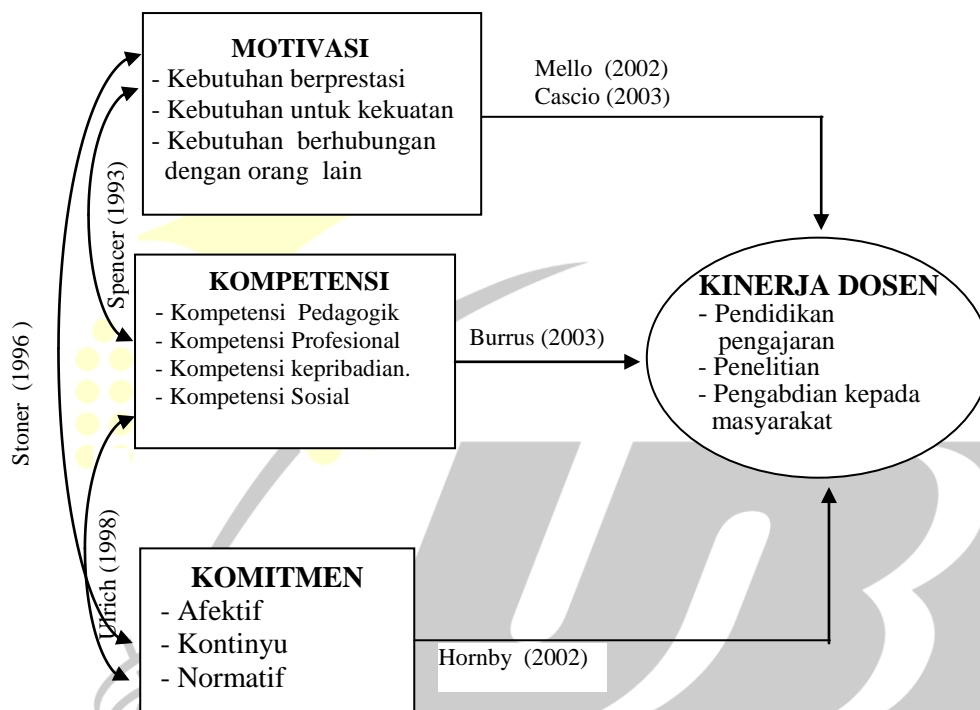
Kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran dilakukan dalam bentuk mengajar, membimbing dan melatih keterampilan mahasiswa. Kinerja dosen dalam bidang penelitian dilakukan dalam bentuk keterlibatannya dalam berbagai kegiatan ilmiah, seperti: melakukan kegiatan penelitian/kegiatan ilmiah, menulis atau menyusun karya ilmiah, menulis buku yang

keasliannya dapat dipertanggungjawabkan, atau menerjemahkan karya orang lain, membuat/menciptakan karya seni desain, menyajikan karya tulis dalam pertemuan ilmiah atau karya seni/desain dalam pentas seni/pameran, dan menulis buku ilmiah. Untuk dapat melaksanakan kegiatan penelitian ini, diperlukan kompetensi dan keprofesionalan dosen secara keseluruhan.

Sedangkan kinerja dosen dalam pengabdian pada masyarakat ditujukan dan diarahkan untuk menunjang pembangunan di berbagai lapisan masyarakat. Pengabdian masyarakat juga merupakan kegiatan yang menghabungkan hasil penelitian dan penguasaan

disiplin ilmu dalam bidang pendidikan dan pengembangan masalah penelitian pada sisi lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan paradigma penelitian pada Gambar 2.



Gambar 2. Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan uraian pada latar belakang, permasalahan dan kerangka pemikiran dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 1: Dosen Kopertis Wilayah II memiliki tingkat motivasi yang tinggi.
- Hipotesis 2: Dosen Kopertis Wilayah II memiliki tingkat kompetensi yang kompeten.
- Hipotesis 3: Dosen Kopertis Wilayah II memiliki komitmen yang tinggi.
- Hipotesis 4: Dosen Kopertis Wilayah II memiliki kinerja yang tinggi.
- Hipotesis 5: Motivasi, kompetensi dan komitmen dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi

Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang baik secara parsial maupun simultan.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif survei dan ekplanatori survei (*explanation research*). Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yakni Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Komitmen ( $X_3$ ) serta 1 variabel dependen yakni Kinerja Dosen ( $Y$ ).



Motivasi ( $X_1$ ) meliputi: kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan untuk kekuatan (*Need for Power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*); Kompetensi ( $X_2$ ) meliputi : kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial; Komitmen ( $X_3$ ) meliputi:

komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif, dan Kinerja Dosen (Y) meliputi: pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Secara operasional untuk dimensi, indikator dan pengukuran untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	
1.Motivasi ( $X_1$ ) $\xi_1$ (David Mc. Clelland, 1993)	Dorongan untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan yang memiliki nilai.	1. Kebutuhan untuk berprestasi atau mencapai sesuatu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berorientasi pada tujuan</li> <li>• Berorientasi masa depan</li> <li>• Bertanggung Jawab</li> <li>• Berani mengambil risiko</li> <li>• Aspiratif</li> <li>• Pemanfaatan waktu</li> <li>• Keorisinilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat orientasi pencapaian tujuan</li> <li>• Tingkat orientasi masa depan</li> <li>• Tingkat tanggung jawab</li> <li>• Tingkat keberanian mengambil risiko</li> <li>• Tingkat Aspiratif</li> <li>• Tingkat Pemanfaatan waktu</li> <li>• Tingkat keorisinilan kerja</li> </ul>	Ordinal	
		2. Kebutuhan untuk kekuatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suka menolong</li> <li>• Mampu meyakinkan orang</li> <li>• Mobilitas vertikal</li> <li>• Suka memerintah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan menolong</li> <li>• Tingkat kemampuan meyakinkan</li> <li>• Tingkat mobilitas vertikal</li> <li>• Tingkat keinginan memerintah</li> </ul>		Ordinal
		3. Kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suka bekerjasama</li> <li>• Demokratif</li> <li>• Tidak suka menyendiri</li> <li>• Suka Bersahabat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kerjasama</li> <li>• Tingkat demokratif</li> <li>• Tingkat ketidaksukaan sendiri</li> <li>• Tingkat kesenangan bersahabat</li> </ul>		

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
2.Kompetensi (X2) $\xi_2$ (Spencer & Spencer, 1993)	Karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan yang relatif bersifat stabil menghadapi situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, dan kapasitas pengetahuan kontekstual.	<p>1. Kompetensi Pedagogik (Buku Pedoman Serdos II, 2010)</p> <p>2. Kompetensi Profesional (Buku Pedoman Serdos II, 2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiapan memberikan kuliah dan atau praktek/ praktikum.</li> <li>• Keteraturan dan ketertiban penyelesaian perkuliahan</li> <li>• Kemampuan menghidupkan suasana kelas</li> <li>• Kejelasan penyampaian materi dan jawaban terhadap pertanyaan di kelas</li> <li>• Pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran.</li> <li>• Keanekaragaman cara pengukuran hasil belajar</li> <li>• Pemberian umpan balik terhadap tugas</li> <li>• Kesesuaian materi ujian dan/atau tugas dengan tujuan mata kuliah</li> <li>• Kesesuaian nilai yang diberikan dengan hasil belajar</li> <li>• Kemampuan menjelaskan pokok bahasan/topik secara tepat</li> <li>• Kemampuan memberi contoh relevan dengan konsep yang diajarkan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesiapan memberikan kuliah dan atau praktek/ praktikum.</li> <li>• Tingkat keteraturan dan ketertiban penyelesaian perkuliahan</li> <li>• Tingkat kemampuan menghidupkan suasana kelas</li> <li>• Tingkat kejelasan penyampaian materi dan jawaban terhadap pertanyaan di kelas</li> <li>• Tingkat pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran.</li> <li>• Tingkat keanekaragaman cara pengukuran hasil belajar</li> <li>• Tingkat pemberian umpan balik terhadap tugas</li> <li>• Tingkat kesesuaian materi ujian dan atau tugas dengan tujuan mata kuliah</li> <li>• Tingkat kesesuaian nilai yang diberikan dengan hasil belajar</li> <li>• Tingkat kemampuan menjelaskan pokok bahasan/topik secara tepat</li> <li>• Tingkat kemampuan memberi contoh relevan dengan konsep yang diajarkan.</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan memberi contoh relevan dengan konsep yang diajarkan.</li> <li>• Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang /topik yang diajarkan dengan konteks kehidupan</li> <li>• Penguasaan akan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan.</li> <li>• Penggunaan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan.</li> <li>• Pelibatan mahasiswa dalam penelitian/kajian dan atau pengembangan/rekayasa/desain yang dilakukan dosen.</li> <li>• Kemampuan menggunakan beragam teknologi komunikasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan memberi contoh relevan dengan konsep yang diajarkan.</li> <li>• Tingkat kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan konteks kehidupan</li> <li>• Tingkat penguasaan akan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan.</li> <li>• Tingkat penggunaan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan.</li> <li>• Tingkat pelibatan mahasiswa dalam penelitian/ kajian dan atau pengembangan/rekayasa/ desain yang dilakukan dosen.</li> <li>• Tingkat kemampuan menggunakan beragam teknologi komunikasi</li> </ul>	

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
		3. Kompetensi kepribadian (Buku Pedoman Serdos II, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kewibawaan sebagai pribadi dosen.</li> <li>• Kearifan dalam mengambil keputusan</li> <li>• Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku</li> <li>• Satunya kata dan tindakan</li> <li>• Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi</li> <li>• Adil dalam memperlakukan mahasiswa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kewibawaan sebagai pribadi dosen.</li> <li>• Tingkat kearifan dalam mengambil keputusan</li> <li>• Tingkat kemampuan menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku</li> <li>• Tingkat kemampuan melakukan satunya kata dan tindakan</li> <li>• Tingkat kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi</li> <li>• Tingkat kemampuan adil dalam memperlakukan mahasiswa</li> </ul>	Ordinal
		4. Kompetensi Sosial (Buku Pedoman Serdos II, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menyampaikan pendapat</li> <li>• Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain</li> <li>• Mengenal dengan baik mahasiswa yang mengikuti kuliah</li> <li>• Mudah bergaul di kalangan sejawat, karyawan, dan mahasiswa</li> <li>• Toleransi terhadap keberagaman mahasiswa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan menyampaikan pendapat</li> <li>• Tingkat kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang</li> <li>• Tingkat pengenalan dengan baik mahasiswa yang mengikuti kuliah</li> <li>• Tingkat kemudahan bergaul di kalangan sejawat, karyawan, dan mahasiswa</li> <li>• Tingkat toleransi terhadap keberagaman mahasiswa</li> </ul>	Ordinal



Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
1. Komitmen Dosen (X3) $\xi_3$ (Burr and Girardi, 2002)	Sikap kerja atau keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berbuat terbaik bagi organisasi, dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi	1. Komitmen Afektif (Cohen, 1999)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kepercayaan dosen terhadap institusi yang dimiliki.</li> <li>Kepercayaan dosen secara emosional dalam berhubungan dengan institusi</li> <li>Perasaan dosen terhadap institusi sebagai bagian dari hidupnya.</li> <li>Keikhlasan dosen dalam menghabiskan masa hidupnya untuk bekerja pada institusi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepercayaan dosen terhadap institusi yang dimiliki.</li> <li>Tingkat kepercayaan dosen secara emosional dalam berhubungan dengan institusi.</li> <li>Tingkat perasaan dosen terhadap institusi sebagai bagian dari hidupnya.</li> <li>Tingkat keikhlasan dosen dalam menghabiskan masa hidupnya untuk bekerja pada institusi.</li> </ul>	Ordinal
		2. Komitmen Kontinyu (Cohen, 1999)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kecintaan dosen terhadap institusi karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologis maupun ekonomi</li> <li>Kesukaan dosen bertahan dengan pekerjaannya.</li> <li>Pengorbanan pribadi dosen jika menunda pekerjaan</li> <li>Ketertarikan dosen pada pekerjaan yang ada</li> <li>Gangguan kehidupan dosen jika meninggalkan pekerjaan sekarang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kecintaan dosen terhadap institusi karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologis maupun ekonomi</li> <li>Tingkat kesukaan dosen bertahan dengan pekerjaannya.</li> <li>Tingkat pengorbanan pribadi dosen jika menunda pekerjaan.</li> <li>Tingkat ketertarikan dosen pada pekerjaan yang ada</li> <li>Tingkat gangguan kehidupan dosen jika meninggalkan pekerjaan sekarang.</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
		3. Komitmen Normatif (Cohen, 1999) Komitmen normatif yaitu komitmen dosen untuk bertahan pada organisasi karena adanya ikatan psikologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesetiaan dosen untuk tetap tinggal dalam institusi.</li> <li>• Kebahagiaan dosen untuk bekerja</li> <li>• Kebanggaan dosen bekerja pada institusi.</li> <li>• Keikhlasan dosen untuk bertahan pada pekerjaan sekarang.</li> <li>• Rasa memiliki organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesetiaan dosen untuk tetap tinggal dalam institusi</li> <li>• Tingkat kebahagiaan dosen untuk bekerja.</li> <li>• Tingkat kebanggaan dosen bekerja pada institusi.</li> <li>• Tingkat keikhlasan dosen untuk bertahan pada pekerjaan sekarang.</li> <li>• Tingkat rasa memiliki organisasi.</li> </ul>	Ordinal
2. Kinerja Dosen (Y) η1 (Buku Pedoman Serdos II, 2010)	Kinerja Dosen adalah pelaksanaan tugas tridarma perguruan tinggi yang terdiri dari: bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian, dan bidang pengabdian pada masyarakat	1. Aspek Pendidikan dan Pengajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan jadwal perkuliahan</li> <li>• Memenuhi waktu perkuliahan secara efektif</li> <li>• Pengetahuan dosen tentang materi kuliah</li> <li>• Kesesuaian metode yang digunakan dalam mengajar</li> <li>• Kemampuan dosen dalam menyampaikan materi</li> <li>• Ketepatan materi ajar dengan silabi</li> <li>• Ketepatan penggunaan handout dalam mengajar</li> <li>• Kemampuan dosen sebagai motivator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketepatan jadwal perkuliahan</li> <li>• Tingkat penggunaan waktu perkuliahan secara efektif</li> <li>• Tingkat pengetahuan dosen tentang materi kuliah</li> <li>• Tingkat kesesuaian metode yang digunakan dalam mengajar</li> <li>• Tingkat kemampuan dosen dalam menyampaikan materi</li> <li>• Tingkat ketepatan materi ajar dengan silabi</li> <li>• Tingkat ketepatan penggunaan handout dalam mengajar</li> <li>• Tingkat kemampuan dosen sebagai motivator</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan dosen sebagai fasilitator</li> <li>• Kebermanfaatan materi yang diajarkan</li> <li>• Keakuratan materi ajar</li> <li>• Keakuratan evaluasi</li> <li>• Menggunakan berbagai media dalam mengajar</li> <li>• Kemampuan membimbing mahasiswa dalam kegiatan akademik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan dosen sebagai fasilitator</li> <li>• Tingkat kebermanfaatan materi yang diajarkan</li> <li>• Tingkat keakuratan materi ajar</li> <li>• Tingkat keakuratan evaluasi</li> <li>• Tingkat penggunaan berbagai media dalam mengajar</li> <li>• Tingkat kemampuan dosen membimbing mahasiswa dalam kegiatan akademik.</li> </ul>	
		2. Aspek Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merancang &amp; mengadakan penelitian baik kelompok maupun mandiri.</li> <li>• Membuat laporan karya ilmiah atau penelitian secara tepat berdasarkan syarat keilmuan</li> <li>• Menyajikan karya tulis dalam diskusi ilmiah, seminar jurusan, fakultas, regional, nasional dan internasional.</li> <li>• Menulis buku ilmiah.</li> <li>• Membimbing penelitian mahasiswa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keseringan merancang &amp; mengadakan penelitian baik kelompok maupun mandiri.</li> <li>• Tingkat keseringan menterjemahkan, menyadur atau membuat laporan karya ilmiah berdasarkan syarat keilmuan</li> <li>• Tingkat keseringan menyajikan karya tulis pada diskusi ilmiah, seminar jurusan, fakultas, regional, nasional dan internasional.</li> <li>• Tingkat keseringan menulis buku ilmiah.</li> <li>• Tingkat kemampuan membimbing penelitian mahasiswa</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
		3. Aspek Pengabdian pada Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengkaji bahan-bahan ilmiah mutakhir seperti hasil-hasil penelitian.</li> <li>Melakukan pengabdian masyarakat dengan mengembangkan hasil penelitian yang bermanfaat bagi masyarakat.</li> <li>Melakukan kegiatan penyuluhan yang bermanfaat bagi kehidupan di masyarakat.</li> <li>Keterampilan menulis karya pengabdian masyarakat dan dipublikasikan sehingga masyarakat menikmati karya tulisan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan membuat karya teknologi dan pertunjukan seni sebagai hasil penelitian ilmiah</li> <li>Tingkat keseringan mengembangkan hasil penelitian, sehingga bermanfaat bagi masyarakat</li> <li>Tingkat keseringan melakukan kegiatan penyuluhan yang bermanfaat bagi masyarakat.</li> <li>Tingkat keseringan menulis karya pengabdian masyarakat dan dipublikasikan sehingga masyarakat menikmati karya tulisan.</li> </ul>	Ordinal

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Jenis dan Sumber Data

Jenis Data	Sumber Data
1. Perkembangan Jumlah Perguruan Tinggi di Kopertis Wilayah II	DIKTI
2. Daftar nama Perguruan Tinggi Swasta	Kopertis Wilayah II Palembang
3. Daftar Dosen Perguruan Tinggi Swasta yang telah memiliki jabatan fungsional	Kopertis Wilayah II Palembang dan Perguruan Tinggi Swasta
4. Gambaran tentang motivasi, kompetensi dan komitmen dosen	Dosen dengan jenjang akademik pada Kopertis Wilayah II Palembang
5. Gambaran kinerja dosen	Dosen dengan jenjang akademik pada Kopertis Wilayah II Palembang yang menjadi sampel penelitian



Populasi dalam penelitian ini adalah dosen yang telah memiliki jenjang akademik yang berjumlah 1.854 orang. Mengacu pada ukuran sampel minimal, juga mengacu pada penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5% dimana populasi yang berjumlah 1.854 orang dengan  $N = 294$  (Sugiyono, 2009:126), untuk itu peneliti menetapkan jumlah sampel berjumlah 300 orang dosen.

Adapun distribusi untuk perguruan tinggi swasta penulis mengacu pendapat Gay dalam (Husein Umar, 2008:79) menyatakan bahwa ukuran minimum sampel yang menggunakan metode deskriptif minimal 10% untuk populasi relatif kecil minimum 20% dari populasi, untuk itu penulis tetapkan 20% dari jumlah perguruan tinggi swasta yang ada. 20% dari 203 perguruan tinggi swasta diperoleh 40,6 PTS dibulatkan menjadi 41 PTS. Karena bentuk perguruan tinggi swasta terdiri dari bermacam bentuk (tidak sama), maka peneliti berikutnya menggunakan teknik stratified random sampling pada 41 perguruan tinggi swasta tersebut yang terklasifikasi menjadi 5; maka untuk penentuan sampel perguruan tinggi tersebut, selanjutnya ditentukan berdasarkan alokasi proporsional dengan menggunakan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

$N$  = Ukuran Populasi keseluruhan

$N$  = Ukuran sampel keseluruhan

$N_i$  = Ukuran populasi pada setiap universitas.

$n_i$  = Ukuran sampel yang harus diambil.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan formulasi di atas didapati 5 yang berbentuk universitas, 20 yang berbentuk sekolah tinggi, 14 yang berbentuk akademik, serta yang berbentuk politeknik 2 yang menjadi tempat penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan: observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauhmana suatu kuesioner atau alat ukur mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun & Effendi, 1995). Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (*validity construct*) yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan dengan skor totalnya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Uji reliabilitas data penelitian ini menggunakan rumusan koefisien *Alpha Cronbach's*.

Hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut : Untuk variabel motivasi seluruhnya valid dengan kisaran nilai  $r = 0,345-0,780$ . Pengujian reliabilitas instrumen diperoleh nilai alpha sebesar 0,916. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen adalah handal. Untuk variabel kompetensi seluruhnya valid dengan kisaran nilai  $r = 0,334-0,865$ . Pengujian reliabilitas instrumen diperoleh nilai alpha sebesar 0,967. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen adalah handal. Untuk variabel Komitmen Dosen seluruhnya valid dengan kisaran nilai  $r = 0,653-0,842$ . Pengujian reliabilitas instrumen diperoleh nilai alpha sebesar 0,956. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen adalah handal. Untuk variabel Kinerja Dosen seluruhnya valid dengan kisaran nilai  $r = 0,448 - 0,801$ . Pengujian reliabilitas instrumen diperoleh nilai alpha sebesar 0,957. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen adalah handal.

**Metode Analisis.** Pada penelitian ini, digunakan dua metode analisis yaitu : Metode Analisis Kualitatif dan Metode Analisis Kuantitatif. Untuk menguji hipotesis satu, dua, tiga dan empat digunakan Metode Analisis Kualitatif yaitu dengan memberikan deskripsi data

hasil kuesioner yang sudah diskoring dan membandingkan dengan standar kriteria sehingga dapat diketahui tingkat kondisi masing-masing variabel. Untuk menguji hipotesis kelima digunakan Metode Analisis Kuantitatif dengan alat Uji-t untuk uji parsial dan Uji-F untuk uji simultan. Untuk perhitungan pada analisis kuantitatif digunakan model persamaan struktural atau *Struktural Equation Modeling* (SEM).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kualitatif

Berdasarkan tabulasi data hasil kuesioner yang sudah dilakukan skoring maka dapat disajikan deskripsi tentang kondisi masing-masing variabel serta hasil perbandingan dengan standar kriteria sehingga dapat diketahui tingkat motivasi, kompetensi, komitmen, dan kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang yang masing-masing dapat dilihat pada Tabel 6, 7, 8, dan 9.

### *Motivasi Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang*

Tabel 6. Tingkat Motivasi Dosen PTS di Kopertis Wilayah II Palembang  
(Item = 15, n = 300)

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1	Kebutuhan Berprestasi	8467	10500	80,64%	Tinggi
2	Kebutuhan Bekerjasama	4062	6000	67,70%	Cukup tinggi
3	Kebutuhan Memperoleh Kewenangan	4658	6000	77,63%	Tinggi
Akumulasi		17921	22500	79,65%	Tinggi

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah, 2010.

Secara keseluruhan motivasi yang dimiliki para dosen pada Kopertis Wilayah II Palembang sudah tinggi, hal ini tercermin dari persentase akumulasi skor tanggapan responden dari masing-masing sub variabel

sebesar 79,65%, namun dari dimensi kebutuhan untuk bekerjasama hanya dalam kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi dosen cenderung individual.

### *Kompetensi Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang*

Tabel 7. Tingkat Kompetensi Dosen PTS Kopertis Wilayah II Palembang  
(Item = 27. n = 300)

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1	Kompetensi Pedagogik	10651	13500	78,90%	Kompeten
2	Kompetensi Profesional	9260	12000	77,17%	Kompeten
3	Kompetensi Kepribadian	6622	9000	73,58%	Kompeten
4	Kompetensi Sosial	5646	7500	75,28%	Kompeten
Akumulasi		32179	42000	76,62%	Kompeten

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah, 2010.

Secara keseluruhan kompetensi yang dimiliki para dosen pada Kopertis Wilayah II Palembang sudah pada tingkat kompeten, hal ini tercermin dari persentase akumulasi skor tanggapan responden dari masing-masing sub variabel sebesar 76,62%, dengan kondisi ini kompetensi yang dimiliki para dosen

sebenarnya sudah kompeten namun untuk kompetensi kepribadian yang memiliki skor terendah jika dikaitkan dengan motivasi afiliasi kurang, nampaknya ada kecenderungan relatif sama antara motivasi afiliasi dengan kompetensi kepribadian.

### ***Komitmen Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang***

Tabel 8. Tingkat Komitmen Dosen PTS Kopertis Wilayah II Palembang  
(Item = 14. n = 300)

No	Dimensi	Skor aktual	Skor ideal	% skor	Kriteria
1	Komitmen Afektif	4730	6000	78,83%	Tinggi
2	Komitmen Kontinyu	7066	9000	78,51%	Tinggi
3	Komitmen Normatif	5966	7500	79,55%	Tinggi
Akumulasi		17762	22500	78,94%	Tinggi

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah, 2010.

Secara keseluruhan komitmen yang dimiliki para dosen pada Kopertis Wilayah II Palembang sudah tinggi, hal ini tercermin dari persentase akumulasi skor tanggapan

responden dari masing-masing sub variabel sebesar 78,94%. Pada tingkat komitmen ini ternyata kriterianya relatif sama dari tiga dimensi yang ada.

### ***Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang***

Tabel 9. Tingkat Kinerja Dosen PTS Kopertis Wilayah II Palembang  
(Item = 14. n = 300)

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1	Pendidikan dan Pengajaran	15367	21000	73,17%	Tinggi
2	Penelitian	5195	9000	57,72%	Cukup Tinggi
3	Pengabdian Masyarakat	5056	7500	67,41%	Cukup Tinggi
Akumulasi		25618	37500	68,31%	Tinggi

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah, 2010.

Kinerja yang dimiliki para dosen pada Kopertis Wilayah II Palembang tinggi, hal ini tercermin dari persentase akumulasi skor tanggapan responden dari masing-masing sub variabel sebesar 68,31%, Hal ini berarti kinerja dosen walaupun secara akumulasi

menunjukkan pada posisi tinggi masih diperlukan adanya upaya-upaya untuk meningkatkan kinerjanya pada bidang penelitian dan pengabdian masyarakat.

**Analisis Kuantitatif**

Untuk menguji pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun simultan digunakan model *Structural Equation Modeling* (SEM). Sebelum dilakukan estimasi model

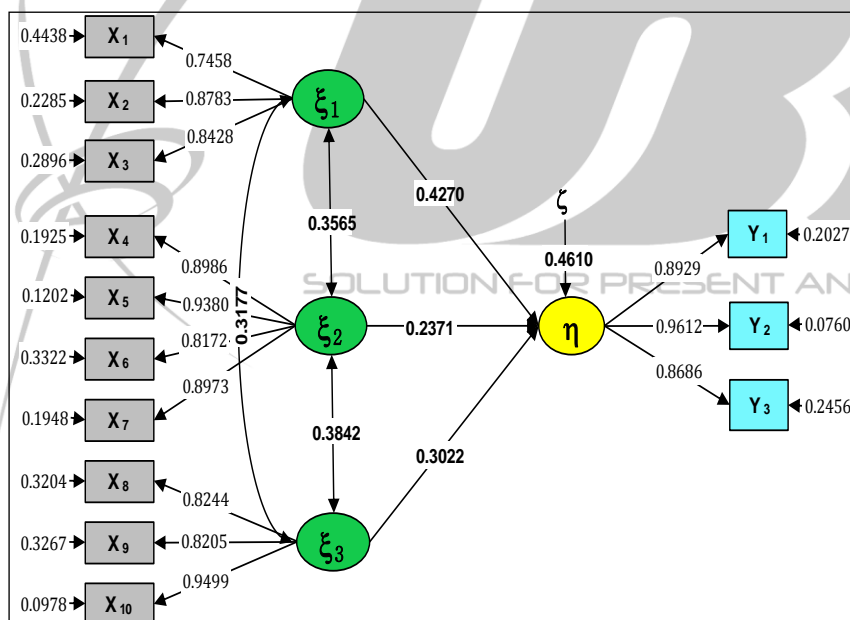
pengukuran dan model struktural, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas terhadap variabel manifes (indikator), baik secara univariat maupun multivariat. Berikut disajikan disajikan hasil uji normalitas variabel manifes.

Tabel 10. Persamaan Struktural Antar Variabel Laten

<i>Endogenous Constructs</i>	<i>Exogenous Constructs</i>			<i>Error</i>
	$\Xi_1$	$\xi_2$	$\xi_3$	
H	0,4270 (8,7715)	0,2371 (4,7441)	0,3022 (6,1402)	+ 0,4610

Keterangan: Angka dalam kurung adalah nilai statistik uji-t.

Dari hasil penggabungan model pengukuran dan dan model struktural diperoleh diagram jalur full model antar variabel yang dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Diagram Jalur Model Lengkap (*Full Model*) Antar Variabel

Melalui diagram jalur full model selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian yang terbagi menjadi 3 sub struktur, tetapi sebelumnya terlebih dahulu

dijelaskan bagaimana hubungan antara sesama variabel eksogen tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Besar Pengaruh Variabel Motivasi ( $\xi_1$ ), Kompetensi ( $\xi_2$ ), dan Komitmen dosen ( $\xi_3$ ) Terhadap Kinerja dosen ( $\eta$ )

Variabel Laten	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
$\xi_1$	0,4270	18,23%	7,71%	25,94%
$\xi_2$	0,2371	5,62%	6,36%	11,98%
$\xi_3$	0,3022	9,13%	6,85%	15,98%
Total Pengaruh Secara Bersama-sama =				53,90%

**Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen.**

Secara bersama-sama variabel motivasi, kompetensi, dan komitmen dosen mampu menjelaskan atau mempengaruhi perubahan yang terjadi pada kinerja dosen sebesar 53,90% dan sisanya sebesar 46,10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Diantara ketiga variabel eksogen, motivasi memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja dosen. Pengaruh secara bersama-sama motivasi, kompetensi, dan komitmen dosen terhadap

kinerja dosen diuji melalui hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho: Semua  $\gamma_{11} = 0$  : Motivasi, Kompetensi, dan Komitmen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Ha: Semua  $\gamma_{11} \neq 0$  : Motivasi, Kompetensi, dan Komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95%, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95%, maka Ha ditolak dan Ho diterima

Tabel 12. Uji Signifikansi Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Dosen Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Dosen.

Pengaruh Bersama-sama	$F_{hitung}$	$F_{0,05 (3;296)}$	Kesimpulan
53,90%	115,361	2,635	terdapat pengaruh yang signifikan

Pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 115,361 > F_{tabel} 2,635$ , pada tingkat kepercayaan 95% maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti Motivasi, Kompetensi, dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen.**

Ho.  $\gamma_{11} = 0$ : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Ha.  $\gamma_{11} \neq 0$ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.



Tabel 13. Uji Signifikansi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen.

Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>kritis</sub>	Kesimpulan
0,4270	8,7715	1,96	Terdapat pengaruh yang signifikan

Pada Tabel 13 dapat dilihat koefisien jalur motivasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,4270 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif menunjukkan bahwa dosen yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung kinerjanya juga lebih baik. Selanjutnya nilai t<sub>hitung</sub> 8,7715 lebih besar dari t<sub>kritis</sub> 1,96. Ini menunjukkan bahwa

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen.**

Ho.  $\gamma_{11} = 0$ : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Ha.  $\gamma_{11} \neq 0$ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Tabel 14. Uji Signifikansi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen.

Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>kritis</sub>	Kesimpulan
0,2371	4,7441	1,96	Terdapat pengaruh yang signifikan

Pada Tabel 14 dapat dilihat koefisien jalur kompetensi terhadap kinerja dosen sebesar 0,2371 dengan arah positif. Koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan semakin baik kompetensi cenderung membuat kinerja dosen semakin tinggi. Selanjutnya nilai t<sub>hitung</sub> 4,7441 lebih besar dari t<sub>kritis</sub> 1,96. Ini menunjukkan bahwa Kompetensi

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

**Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Dosen.**

Ho.  $\gamma_{11} = 0$ : Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Ha.  $\gamma_{11} \neq 0$ : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Tabel 15. Uji Signifikansi Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Dosen

Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>kritis</sub>	Kesimpulan
0,3022	6,1402	1,96	Terdapat pengaruh yang signifikan

Pada Tabel 17 dapat dilihat koefisien jalur variabel komitmen terhadap kinerja dosen sebesar 0,3022 dengan arah positif. Koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan bahwa komitmen dosen yang makin tinggi cenderung membuat kinerja

dosen semakin baik. Selanjutnya nilai t<sub>hitung</sub> 6,1402 lebih besar dari t<sub>kritis</sub> 1,96. Ini menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan Kinerja Dosen.

Secara langsung variabel komitmen memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar

9,13% terhadap kinerja dosen, kemudian pengaruh secara tidak langsung karena hubungannya dengan motivasi dan kompetensi sebesar 6,85%. Secara total komitmen dosen memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 15,98% dalam meningkatkan kinerja dosen.

## KESIMPULAN

Tingkat Motivasi dosen dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen secara keseluruhan memiliki motivasi yang tinggi. Namun demikian motivasi afiliasi kecenderungan dalam kategori cukup. Kondisi ini membuktikan bahwa pada prinsipnya dosen cenderung memiliki motivasi secara individual. Tingkat Kompetensi dosen dalam kategori kompeten. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan dosen memiliki kompetensi yang kompeten. Namun kompetensi kepribadian

masih dibawah nilai rata-rata dari tiga kompetensi yang lainnya. Kondisi ini membuktikan bahwa kepribadian dosen perguruan tinggi swasta di Kopertis Wilayah II masih ada yang kurang mantap. Tingkat Komitmen dosen dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen perguruan tinggi swasta di Kopertis Wilayah II secara keseluruhan memiliki komitmen yang tinggi karena dari ketiga sub variabel komitmen menunjukkan kriteria yang hampir sama. Tingkat Kinerja dosen untuk bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat dalam katagori cukup, namun bidang pengajarannya tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen perguruan tinggi swasta secara keseluruhan kinerjanya tinggi karena bidang pengajarannya yang tinggi. Motivasi, kompetensi dan komitmen dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun secara simultan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrachman dan S. Marten Yogaswara. 2003. Kualitas Jasa Dosen dalam Perkuliahan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Mahasiswa FKIP Universitas Pasundan. *Jurnal Ilmiah Kependidikan Metalogika*. Vol. 6. No.1, p. 30-38.
- Ainswort, Murray, Neville Smith, and Millership. 2002. *Managing Performance Managing People : Understanding and improving Team Performance*. Printed in Australia by Griffin Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 2003. *Human Resources Management: An Expriential Approach*. Series in Management. New York: Mc Graw-Hill.
- Burr, Renu and Antonia Girardi. 2002. Intellectual Capital : More than the interaction of competence x commitment. *Australian journal of management*. Sydney. P. 77-88.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Applied Psychology in Human Resource Management*. London : Prentice-Hall International, Inc.
- Chohen Aron, 1999. Relationship Among Five form of Commitment: An Empirical Assesment. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol 20.p. 285-308.

- Djohan Syarif. 2003. Strategi Pembinaan dan Pengembangan SDM Perguruan Tinggi Dalam meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi (Studi Kasus di Perguruan Tinggi di Jakarta). *Jurnal Ekonomi STEI, Nomor 1, Tahun XII, Januari-Maret*
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, 2006. *Organization Behavior-Structure-Process*, 7<sup>Ed</sup>, Boston: Erwin Homewood.
- \_\_\_\_\_, 2010. *Organization Behavior-Structure-Process*. 8<sup>Ed</sup>, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hani Handoko, 2006. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Harun Al Rasyid. 2004. *Statistika Sosial*. Bandung: Pascasarjana UNPAD.
- Hornby, A.S. 2000. *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Edited By Sally Wehmeyer and Michael Ashby. Sixth Edition. Oxford: University Press.
- Husein Umar. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jex, Step M., 2002. *Organizational Psychology*. Canada: John Wiley.
- Khoe Yao Tung. 2002. *Simfoni Sedih Pendidikan Nasional: Refleksi Dunia Pendidikan Nasional*. Jakarta: Abdi Tandur.
- Lee, Seok-Hwan and Dorothy Olshfski. 2002. *Public Administration Review*. Volume 62. p. 108-114.
- Marshall, Patricia. 2003. *Mengapa Beberapa Orang Lebih Sukses Dari Yang Lainnya? Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis Untuk Keunggulan Bersaing*. Editor Boulter, Murray Dalziel, dan Jackie Hill. Alih Bahasa. Bern. Hidayat. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Meyer J.P., Allen N.J. & Smith, Catherina A. 2003. HRM Practices and Organizational Commitment; Test Of a Mediation Model. *Canadian Journal of Administrative Science*. Vol. 7. No. 4.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional. 2010. *Pedoman Sertifikasi Pendidik I, II, III untuk Dosen*. Jakarta.
- Depdiknas RI. 2005. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005. Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta.
- Depdiknas RI. 2003. *Undang-undang Pendidikan Nasional R.I. No. 20 Tahun 2003*. Jakarta.
- Depdiknas RI. 2005. *Undang-undang Guru dan Dosen R.I. No. 14 Tahun 2005*. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Schermerhorn, John, James G. Hunt, and Richard N. Osbron, 2008. *Management*. Sixth Edition. John Wiley and Sons Inc.
- Singarimbun, M; dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer, 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Stoner, James A. F. & Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr., 1996. *Manajemen*. Edisi Indonesia. Alih

- Bahasa Alexander Sindoro. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Bandung: Alfabeta.
- Umi Narimawati, Jonathan Sarwono. 2007. *Structural Equation Model (SEM)*. Dalam Riset Ekonomi Menggunakan LISRELL. Yogyakarta: Gava media.
- Kopertis Wilayah II Palembang. 2009. *Direktori Perguruan Tinggi Swasta di Lingkungan Kopertis Wilayah II*. Palembang.
- Zeithaml, Valarie ; A.A. Pasuraman, and Leonard L. Berry. 2009. *Delivering Quality Service; Balancing Customer Perceptions and Expectations*. New York: The Free Press
- Zeithaml, Valarie; Bitner Mary Jo; Gremler, Dwayne. 2009. *Service Marketing*, Singapore: Mc Graw-Hill International Edition.

