

Pengaruh Faktor Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dengan Pendekatan Eksplanatori pada STMIK Kharisma Makassar

Fitriana M. Sabir
STMIK Bina Adinata
e-mail : fitriana.m.sabir@gmail.com

Abstrak

Kurang memadainya kinerja dosen dalam menjalankan tugas-tugasnya kemungkinan diakibatkan oleh rendahnya motivasi terhadap tugas-tugas pokoknya, juga termasuk faktor komitmen organisasi dan peran kepemimpinan didalamnya. Serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang bervariasi dan tidak selalu searah dengan teori menjadi latar belakang dalam penelitian ini. Penelitian bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja dosen pada STMIK Kharisma Makassar. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer yakni teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi langsung dengan jumlah sampel sebanyak 43 dengan menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Dosen, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen, dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Juga Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Dosen. Disarankan agar para pimpinan perguruan tinggi hendaknya memberikan motivasi kepada para dosennya agar kinerja dosen menjadi lebih baik dan optimal. Sebaliknya, dosen yang melakukan pelanggaran terhadap institusi hendaknya diberikan panisime sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Dosen yang mempunyai komitmen dan loyal terhadap institusinya pasti memiliki motivasi yang tinggi untuk bisa menjadi dosen yang lebih baik dan berprestasi.

Kata kunci : Motivasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Dosen

Abstract

The inadequate performance of the lecturers in carrying out their duties may be exacerbated by low motivation of the principal duties, also including factors organizational commitment and leadership role therein. And supported by the results of previous research are varied and not always in line with the theory of the background in this study. The study aims to look at how much influence Motivation, Organizational Commitment and Leadership on the performance faculty at Kharisma STMIK Makassar. This study uses primary data collection techniques namely data collection techniques using questionnaires, interviews and direct observation with a total sample of 43 by using a multiple linear regression analysis tools. The results showed that partially, motivation positive and significant impact on Lecturer Performance, Organizational Commitment positive and significant impact on the Performance Lecturer and Leadership does not significantly influence Lecturer performance. Also Motivation, Organizational Commitment and Leadership effect together or simultaneously to the lecturer performance. It is recommended that the university leaders should provide motivation to the lecturers in order to become a better faculty performance and optimal. Conversely, a lecturer violating the institution should be given panisime accordance with the level of the offense. Lecturers who are committed and loyal to the institution certainly has a high motivation to be a better lecturer and achievement.

Keywords : Motivation, Organizational Commitment, Leadership, Performance Lecturer

1. Pendahuluan

Perguruan tinggi swasta sebagai mitra perguruan tinggi negeri, sebagaimana disebutkan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara tahun 1999, bahwa perguruan tinggi swasta sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional perlu terus didorong untuk meningkatkan pertumbuhan, peranan, tanggung jawab dan mutu pendidikan dengan tetap mengindahkan ciri khas perguruan tinggi swasta yang bersangkutan serta syarat-syarat pendidikan secara umum. Hal ini berarti bahwa perguruan tinggi harus memperkuat kemampuan jajaran /civitas akademika supaya lebih profesional dan berkualitas.

Dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi (PP. No.60 / 1999). Dosen merupakan instrument yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan, karena dosenlah perpindahan ilmu dilakukan kepada mahasiswa. Persoalan mutu pendidikan akan berkaitan dengan soal bagaimana dosen mengajar sebagai pendidik dan bagaimana mahasiswa belajar. Dalam hal ini Hayati Djatmika (2002 : 112) mengatakan bahwa "dosen" sebagai ujung tombak proses belajar mengajar memiliki kemandirian professional yang menuntut keluasan, kedalaman dan kemutakhiran IPTEK yang dikuasainya. Banyak pakar dan pemerhati mutu perguruan tinggi seperti Richar Miller (1980 : 76), Edward Sallins (2000 : 87), dan Makmun A, Syamsuddi (1996 : 40), yang intinya mengemukakan bahwa dosen merupakan salah satu komponen vital, penggerak utama sebagai faktor kesuksesan dari system pendidikan dan pengajaran. Dosen juga menjadi parameter penting dalam proses pengendalian kelembagaan pendidikan tinggi, khususnya PTS. Jenjang kepangkatan, pengalaman kerja dan pendidikan dosen dijadikan pedoman pokok, disamping rasio kelulusan dalam mekanisme akreditasi. Oleh karena itu menurut Kusumastuti (2001 : 98) "dosen dihadapkan pada keharusan dan tuntutan kinerja yang berkenaan dengan kemampuan professional". Pengembangan diri secara terus menerus merupakan tuntutan mutlak yang harus dipenuhi agar intellectual excitement dan personal rapport dapat dipertahankan dan ditingkatkan, karena pendidikan tinggi khususnya PTS selaras dengan karakteristik dan fungsinya. Perhatian mutu ini tergambar dalam tiga wilayah utama (Three main areas) pendidikan yaitu : pengajaran (teaching), penelitian (research) dan pendidikan berkelanjutan (continuing education). Sehubungan dengan tugas utama dosen, dalam suatu kebijakan pemerintah, khususnya menyangkut tenaga akademik pada perguruan tinggi (dosen) dikemukakan beberapa kriteria tugas pokok dosen sebagai berikut : (1) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran (2) Melaksanakan penelitian dan (3) Melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja dosen dalam melaksanakan tugas menurut Gaffar (1987 : 159) dibagi kedalam tiga yaitu : (1) Content knowledge, (2) Behavior skill, dan (3) Human relation skill. Sementara itu dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada bagian kelima pasal 69 (2) menyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi dosen meliputi pedagogit, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional.

Ketetapan diatas, menggambarkan kriteria tugas pokok yang harus dikuasai oleh dosen, dari hal tersebut harus tampak pada wilayah kerja dosen, yaitu memiliki (1) Quality of work ; (2) Promptness (ketetapan) ; (3) Inisiative (usaha/prakarsa) ; (4) Capability (kemampuan/kesanggupan) ; dan (5) Communication (Michael, 1997 : 343). Namun banyak kenyataan yang tidak menjelaskan hal demikian, seperti adanya kritisi dari kelompok mahasiswa bahwa masih banyak dosen datang di kelas tidak tepat waktu, menyerahkan hasil ujian terlambat, tidak menggunakan alat bantu mengajar, proses belajar mengajar didominasi oleh dosen, kurang inovatif dan jarang memberikan latihan-latihan kepada mahasiswa sebagai implementasi teori atau prinsip-prinsip yang diajarkan dikelas atau kedalam praktek. Kurang memadainya kinerja dosen dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti diatas kemungkinan diakibatkan oleh rendahnya motivasi terhadap tugas-tugas pokoknya. Keterkaitan antara motivasi dengan kinerja tampak pada hasil penelitian Syafar (1996). Dalam penelitian ini Abdul menyatakan bahwa baik motivasi maupun kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas karyawan. Menurut Abdul secara psikologi kerja seseorang dipengaruhi oleh intelegensia, bakat, minat, kepribadian, motivasi dan edukasi. Pengaruh inilah yang akan menghasilkan kinerja. Sedangkan kinerja itu sendiri merupakan fungsi dari motivasi untuk menghasilkan pada tingkatan tertentu. Selain motivasi kinerja juga dapat dikaji melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tujuan akhir setiap tenaga kependidikan. Pencapaian kepuasan kerja akan

dapat meningkatkan prestasi dan kinerja tenaga kependidikan. Hanya saja kepuasan kerja ini sangat subyektif karena tergantung pada kondisi dan sifat dari masing-masing individu tenaga kependidikan. Setiap tenaga kependidikan akan mencapai kepuasan kerja yang berbeda antara yang satu dengan lainnya sesuai dengan latar belakang dan sistem nilai yang dianutnya. Sifat kepuasan kerja yang individual ini menyebabkan semakin banyak aspek yang belum sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu dalam pekerjaan tersebut. Keinginan dan kebutuhan individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, sehingga berkaitan dengan motivasi kerja tenaga kependidikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terpenuhinya motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Namun mutu kinerja tersebut juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kompleks tidak sekedar terbentuk dari motivasi kerja tetapi juga diperkuat oleh visi, misi dan sistem nilai tapi juga komitmen organisasi. Bagaimana sebuah komitmen dari organisasi mampu menciptakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh langsung terhadap kinerja (Bateman & Strasser, 1984 dalam Vandenberg 1992). Alasannya adalah didasarkan pada suatu perspektif tentang perilaku komitmen organisasi dimana suatu tindakan senantiasa dihubungkan dengan suatu organisasi dan kondisi sekitar dimana tindakan tersebut akan menentukan sikap dan perilaku komitmen pada organisasi (Salancik & Pfeffer, 1978; Staw, 1980, dalam Vandenberg, 1992). Sikap komitmen yang kuat pada organisasi timbul dari interaksi individu (tenaga kependidikan) dengan organisasi, ketika terdapat alternatif penawaran yang menarik dari suatu pekerjaan. Pekerjaan yang memberikan harapan yang selaras dengan keinginan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menjanjikan akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Begitupun dengan kepemimpinan, bahwa hubungan yang harmonis yang dibangun oleh pimpinan dengan dosen akan menjadi berhasil manakala peran pemimpin dalam mengendalikan organisasi berjalan dengan baik.

Peran serta keberhasilan pimpinan dalam institusi perguruan tinggi merupakan kunci sukses keberhasilan dosen dalam memberikan kemampuannya kepada Mahasiswa, sehingga outputnya akan terbentuk dengan kompetensi sesuai harapan. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan implementasi dari sikap dan tingkahlaku seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memajemen gerbong organisasi, memberikan motivasi dan teladan yang memberikan dampak meningkatnya kinerja organisasi menuju arah yang lebih maju. Pengaruh baik yang dilakukan bagi pimpinan terhadap para karyawan, dalam hal ini bagi para dosen, baik berupa motivasi, kedisiplinan, lingkungan yang baik dan kenyamanan kerja akan memberikan dampak terwujudnya tujuan organisasi menjadi lebih kuat. Kepemimpinan yang baik akan mendorong atau memberi motivasi kepada organisasi untuk lebih hidup dalam bekerja dan mampu memberikan penghargaan kepada bawahannya, sehingga mereka merasa bermanfaat, sehingga akan bekerja dengan loyalitas yang tinggi. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab pimpinan merupakan panutan dan teladan bagi bawahan. Dengan demikian bila dalam suatu organisasi ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan yang mampu menggerakkan para bawahan, sehingga mereka akan terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan arah dan kinerja yang tinggi.

2. Metode Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara motivasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen.

Analisis regresi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi berganda untuk memeriksa dan memodelkan hubungan antara variabel-variabel, serta mencari ada atau tidak pengaruh variabel bebas dari masing-masing tinjauan terhadap variabel terikat, dan mengukur seberapa besar pengaruhnya. Disebut berganda karena variabel bebas tinjauan pada penelitian ini terdiri lebih dari satu variabel bebas.

Analisis regresi berganda adalah metode analisis multivariat yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga dalam penelitian ini analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (*Independent*) yaitu motivasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan dengan variabel terikat (*Dependent*) yakni kinerja dosen.

Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara parsial maupun secara simultan. Analisis regresi juga digunakan pada tingkat 95% ($\alpha = 0,05$) dan menggunakan metode enter, yaitu semua variabel independen dimasukkan secara bersama dalam model perhitungan, kemudian melihat nilai t hitung untuk dibandingkan dengan angka kritis pada table t atau dengan melihat tingkat signifikannya dan membandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$.

Model regresi untuk kinerja dosen adalah analisis persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon \text{ (Sugiyono, 2002)}$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Dosen
X ₁	= Motivasi
X ₂	= Komitmen Organisasi
X ₃	= Kepemimpinan
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi masing-masing hubungan antara variabel dependen dan variabel independen
ε	= Faktor pengganggu

Dalam analisis regresi berganda ini, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dimana variabel dependen diasumsikan random/ stokastik yang berarti mempunyai distribusi probabilistic dan variabel bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang). Cara yang digunakan untuk melihat hubungan tersebut yaitu dengan melihat nilai Koefisien Determinasi (R^2) dan F hitung untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen melalui uji F , serta nilai t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial/ sendiri-sendiri terhadap variabel dependen melalui Uji T.

Untuk uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik T), pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai statistik dengan titik kritis menurut table. Apabila nilai statistic t hitung > nilai t table, maka kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Untuk uji signifikansi simultan (Uji Statistik F), pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut table. Apabila nilai F hitung > nilai F table maka hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama/ serentak dan signifikansi mempengaruhi variabel dependen. Dalam hal ini untuk kinerja dosen hipotesis yang akan diselidiki adalah :

- H₀ : tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja dosen).
H₁ : terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja dosen).

Model regresi berganda (multiple regression) dapat disebut sebagai model yang baik apabila model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Keterandalan koefisien regresi yang dihasilkan dari analisis dapat diketahui dengan melakukan uji asumsi klasik.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel bebas (independent) yaitu motivasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan dengan variabel terikat (dependent) yaitu kinerja dosen. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,787	28,846		2,073	,045
	MOTIVASI	3,717	1,376	,403	2,700	,010
	KOMITMEN ORGANISASI	1,066	1,120	,155	,952	,347
	KEPEMIMPINAN	-2,232	1,511	-,241	-1,477	,148

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2015

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat disusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 59.787 + 3.717x_1 + 1.066x_2 - 2.232x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Dosen
X ₁	=	Motivasi
X ₂	=	Komitmen Organisasi
X ₃	=	Kepemimpinan
a	=	Konstanta
ε	=	Faktor pengganggu

dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 59.787. hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen mempunyai nilai sebesar 59.787 jika variabel-variabel independen (Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan) dianggap konstant.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yang terdapat dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya dengan tingkat alpha 5% atau 0,05, Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H ₀	=	Tidak ada pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja dosen.
H ₁	=	ada pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja dosen.

dengan criteria hipotesisnya :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima
 - 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.
- . Hasil pengujian hipotesis dengan Uji-F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji-F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1902,791	3	634,264	3,113	,037 ^b
	Residual	7947,209	39	203,775		
	Total	9850,000	42			

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2015

Dari hasil uji F atau uji Anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,113 dengan tingkat signifikan sebesar $p = 0,037$. Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3,113 > 2,85$ dengan tingkat signifikan $p = 0,037$ yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka motivasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja dosen.

c. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) secara parsial.

Hasil Uji-t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.787	28.846		2.073	.045
	MOTIVASI	3.717	1.376	.403	2.700	.010
	KOMITMEN ORGANISASI	1.066	1.120	.155	.952	.347
	KEPEMIMPINAN	-2.232	1.511	-.241	-1.477	.148

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang menggambarkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap kinerja dosen (Y).

Terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai Sig. 0,010, nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,010 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel motivasi mempunyai t_{hitung} 2,700 dengan t_{tabel} 1,685 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki kontribusi terhadap kinerja dosen. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja dosen, jadi dapat disimpulkan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Koefisien beta variabel motivasi (X_1) adalah 0,403. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dosen adalah 40,3%.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap kinerja dosen (Y).

Terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai Sig. 0,347, nilai Sig. lebih besar dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,347 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel komitmen organisasi mempunyai t_{hitung} 0,952 dengan t_{tabel} 1,685 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja dosen. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja dosen, jadi dapat disimpulkan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Koefisien beta variabel komitmen organisasi (X_2) adalah 0,155. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dosen adalah 15,5%.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja dosen (Y).

Terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai Sig. 0,148, nilai Sig. lebih besar dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,148 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel kepemimpinan mempunyai t_{hitung} 1,477 dengan t_{tabel} 1,685 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja dosen. Nilai negative menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja dosen, jadi dapat disimpulkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Koefisien beta variabel motivasi (X_1) adalah negative 0,241. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dosen adalah negative 24,1%.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa pengaruh yang paling dominan dari variabel motivasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen adalah motivasi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta paling besar yaitu 0,403. Hal ini menjelaskan bahwa para dosen pada STMIK Kharisma dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara memberikan motivasi.

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis :

Hipotesis	Pernyataan	Nilai	Kriteria
H_1	Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen	2.700	H_0 ditolak H_1 diterima
H_2	Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen	0.952	H_0 diterima H_1 ditolak
H_3	Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen	1.477	H_0 diterima H_1 ditolak

Sumber : Data diolah 2015

4. Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel motivasi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara keseluruhan dalam menjelaskan kinerja dosen (Y). hasil analisis koefesien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.742	14.27496
a. Predictors : (Constant), MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN b. Dependent Variable : KINERJA DOSEN				

Sumber : Hasil olahan 2015

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi ganda (R) adalah 0,879 hal ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara motivasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,772 atau 77,2%. Variabel kinerja dosen dapat dijelaskan oleh motivasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan sebesar 77,2% dan selebihnya sebesar 22,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4. Kesimpulan

a. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja dosen

Motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja dosen, dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Koefisien beta variabel motivasi (X_1) adalah 0,403. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dosen adalah 40,3%.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja dosen

Komitmen organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja dosen dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Koefisien beta variabel komitmen organisasi (X_2) adalah 0,155. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dosen adalah 15,5%.

c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja dosen

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja dosen, dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Koefisien beta variabel motivasi (X_1) adalah negative 0,241. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dosen adalah negative 24,1%.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa pengaruh yang paling dominan dari variabel motivasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen adalah motivasi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta paling besar yaitu 0,403. Hal ini menjelaskan bahwa para dosen pada STMIK Kharisma dapat meningkat kinerjanya dengan cara memberikan motivasi.

d. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja dosen

Dari hasil uji Anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,113 dengan tingkat signifikan sebesar $p = 0,037$. Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3,113 > 2,85$ dengan tingkat signifikan $p = 0,037$ yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka motivasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan Hasil pengujian model secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, dapat diambil implikasi bahwa peningkatan kinerja dosen dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi. Adapun motivasi tersebut dapat berupa reward bagi dosen yang berprestasi dan panisisme bagi dosen yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Disamping itu, cara yang dilakukan oleh para pimpinan perguruan tinggi untuk memotivasi para dosennya agar dosen tersebut melaksanakan tugas utamanya yaitu Tri darma perguruan tinggi adalah dengan melakukan evaluasi terhadap masing-masing dosen setiap semester. Setiap awal semester dosen diwajibkan untuk membuat rencana kerja yang akan dilaksanakan selama satu semester. Kemudian setiap akhir semester dosen harus membuat laporan beban kerja dosen. Berdasarkan beban kerja dosen yang dilaporkan oleh para dosen tersebut kemudian dilakukan evaluasi dan penilaian dengan kriteria yang sudah ditetapkan oleh DIKTI. Khususnya dosen yang sudah mendapatkan sertifikasi, jika setelah dievaluasi ternyata beban kerja dosen nya tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan, maka tunjangan sertifikasi dihentikan. Dengan demikian, para dosen akan menjadi lebih aktif dan produktif, sehingga kinerjanya akan menjadi lebih baik dan optimal.

Daftar Pustaka

- [1] *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. 2006. Jakarta: Diperbanyak oleh Asa Mandiri.
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- [3] Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Terjemahan Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Punblisher
- [4] Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Depdiknas. 2001. *Himpunan Ketentuan-Ketentuan Pembinaan Karier Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi Di Indonesia*. Jakarta: PT. Sinar Kreasi.
- [5] Depdiknas Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2006. *Surat Edaran*. <http://bangau88.prabowo.com/news/article.php?catID=10&id=40> (08 Agustus 2007).
- [6] Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP
- [7] Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- [8] Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [9] Hanafi, Mamduh M. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- [10] Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [11] Indrajit, R. Eko & Djokopranoto. 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi.
- [12] Irianto, Agus. 1988. *Statistik Pendidikan (1)*. Jakarta: Depdikbud Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan LPTK..
- [13] Kreitner, Robert – Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Suandy Erly. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Kuswadi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [15] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [16] Manullang, Marihot AMH. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press. Mangkuprawira
- [17] Sjafrri. 2007. *Kinerja: Apa Itu?*. <http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu> (23/12/2007)
- [18] Mathis, Robert L.- Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Angelica Diana. Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

-
- [20] Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- [21] Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Molan Benyamin. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [22] Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [23] Subekti, Heru. 2008. *Indikator Kinerja*. <http://subektiheru.blogspot.com/>. (01 Februari 2009) Sudjana. 2005. *Metoda Statistik*. Bandung : Tarsito
- [24] Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D)*. Bandung : Alfabeta. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- [25] Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara
- [26] Trianto dan Tutik, Titik Triwulan. 2006. *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- [27] Triton, P B. 2006. *SPSS 13.0 Terapan Riset Sttistik Parametrik*. Yogyakarta: Andi
- [28] *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. 2006. Jakarta: Diperbanyak oleh Asa Mandiri.
- [29] Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- [30] Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [31] Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [32] Usmara. 2006. *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books
- [33] Wexley, Kenneth N. dan Yuki, Gary A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Terjemahan Shobaruddin Muh. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- [34] Winardi. 2004. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindoPesada
- [35] Wiyono, Sutarto. 2007. *Motivasi Kerja*. Salatiga: Widya Sari.