

**PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP
KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN
(Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)**

**Gevin Meirio Riandika Putra¹⁾
Machasin²⁾**

¹⁾ Program Pascasarjana Universitas Riau, Pekanbaru

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru

Abstract. *This study aims to determine the influence of commitment and motivation towards the capability and performance of the exact sciences lecturer at Faculty of University of Riau. As the dependent variable is the performance and capabilities, while the independent variable is the commitment and motivation. The method of analysis used in this study is descriptive statistical analysis method and multiple regression analysis.*

This study used a survey method, where a population of as many as 544 lecturers Riau University Faculty of exact sciences, taken a sample of 230 respondents with a stratified random sampling technique. Before testing the hypothesis, test the validity and reliability of the primary data questionnaire using SPSS version 17.0. Regression equations were then tested with analysis of classical assumption of normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test and autocorrelation test. Analysis of the influence of the independent variables with the dependent variable analysis performed with the t test, F test, the coefficient determinant (Adjusted R²) and correlation coefficient (R).

The results showed partially and simultaneously, commitment and motivation factors have an influence on the ability. Variable commitment, motivation and ability to partially and together have an influence on performance. The path analysis demonstrated a commitment to have a dominant influence on the performance that is equal to 48.2%, whereas 16.4% of the motivation and capability factor of 14.4%.

Keywords: Commitment, Motivation, Ability, Performance

PENDAHULUAN

Universitas Riau merupakan Perguruan Tinggi Negeri di Riau yang telah memainkan peranan terhadap proses pembangunan pendidikan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang sosial, ekonomi, politik di Provinsi Riau. Hal ini sesuai dengan Visi dan Misi Universitas Riau Tahun 2020.

Universitas Riau memiliki sembilan fakultas dan satu program studi setingkat fakultas, lima diantaranya fakultas di bidang eksakta yaitu 1). Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan (FAPERIKA), 2). Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA), 3). Fakultas Pertanian (FAPERTA), 4). Fakultas Teknik (FT), 5). Fakultas Kedokteran (FK). Empat fakultas bidang

Ilmu Sosial dan Humaniora yaitu 1). Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (FISIP), 2). Fakultas Ekonomi (FEKON), 3) Fakultas Hukum (FH) dan 4). Fakultas Keguruan dan Ilmu Kependidikan (FKIP). Satu program studi setingkat fakultas yaitu Program Studi Ilmu Keperawatan (PSIK).

Dalam kegiatan di bidang pengabdian masyarakat diharapkan agar keberadaan lembaga pendidikan tinggi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga bagi masyarakat guna mencapai kemajuan bangsa. Dalam hal ini optimalisasi proses dan aspek manajemen sumber daya manusia dosen memiliki peran yang penting dalam membentuk mutu lulusan maupun mutu lembaga secara umum. Peran ini diperkuat dengan fakta bahwa dosen memiliki otoritas tinggi

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

dalam proses akademik sebagaimana dinyatakan dalam Undang-undang guru dan dosen Nomor 14 Tahun 2005, bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Oleh sebab itu diharapkan seluruh dosen untuk aktif, kreatif, inovatif dan produktif dalam rangka mempersiapkan mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional dalam bidangnya guna menerapkan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Di lembaga pendidikan tinggi, kinerja dosen ditentukan oleh faktor

komitmen dan motivasi kerja untuk mendorong kemampuan dosen bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga edukatif. Sekaitan dengan kinerja dosen dalam melaksanakan fungsinya, perguruan tinggi melakukan penilaian kinerja dosen melalui kegiatan monitoring dan evaluasi yang bertugas mengaudits kinerja dosen.

Kegiatan audit kinerja dosen bertujuan untuk mengevaluasi apakah tugas itu telah dilaksanakan dengan baik dan benar dalam mengawal dan menjamin mutu yang ditetapkan (Amin dkk, 2012). Sebagai gambaran tentang kinerja dosen Universitas Riau, berikut adalah Laporan Audit Indek Kinerja Dosen (IKD) Universitas Riau pada Semester Ganjil tahun 2011/ 2012 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Nilai rata-rata IKD Universitas Riau tahun 2008 dan 2012

No	Indek Kinerja Dosen Bidang	Tahun	Rata-rata
1.	Pendidikan dan Pengajaran	2008	47,5
		2012	72,9
2.	Penelitian	2008	22,9
		2012	31,9
3.	Pengabdian pada masyarakat	2008	9,1
		2012	24,50

Sumber: Laporan Audit Indeks Kinerja Dosen Universitas Riau 2011/2012

Dari data diatas menunjukkan bahwa IKD dosen di Universitas Riau tahun 2012 masih jauh dari harapan. IKD. Dengan IKD bidang Pendidikan dan Pengajaran sebesar 72,9 termasuk kategori Cukup, sementara IKD untuk bidang Penelitian masuk pada sebesar 31,9 termasuk kategori Kurang, sedangkan IKD bidangi Pengabdian pada Masyarakat sebesar 24,5 termasuk katagori Buruk.

Disamping masalah Indek Kinerja dosen, fenomena lain yang ditemukan

sekaitan kinerja dosen di Universitas Riau adalah rendahnya frekuensi penelitian yang dilakukan para dosen . Rendahnya frekuensi penelitian dosen disebabkan banyaknya penelitian yang dilakukan dosen tidak dilaporkan ke perguruan tinggi tempat mereka mengajar, sehingga penelitian tersebut tidak terdaftar dan diperhitungkan sebagai Indikator Kinerja Dosen dan membawa pengaruh terhadap Indek Kinerja Dosen di bidang penelitian.

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

Dari aspek pengabdian masyarakat, dijumpai ada beberapa dosen yang ditugaskan untuk mengantarkan mahasiswa KKN akan tetapi para dosen tersebut hanya mengantarkan mahasiswa sampai ke lokasi KKN mahasiswa, padahal para dosen yang diberikan tugas harus menemani mahasiswa selama kegiatan KKN. Hal ini mengindikasikan rendahnya disiplin dan tanggungjawab dosen yang akan berpengaruh terhadap kinerja dosen dari aspek pengajaran, pengembangan, dan pengabdian pada masyarakat.

Dari pengamatan awal penulis, faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Indeks Kinerja Dosen diatas adalah masih kurangnya komitmen, motivasi dan kemampuan yang dimiliki para dosen di Universitas Riau.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja pegawai sangat tergantung kepada dua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Kedua adalah faktor motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. (Robbins, 1996 : 218)

Hasibuan (2001:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Siagian (1995:230) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

- 1) Kemahiran menempuh prosedur yang telah ditentukan
- 2) Sikap menghadapi pekerjaan
- 3) Kecermatan dalam pelaksanaan tugas
- 4) Kecepatan penyelesaian tugas

Indikator Kinerja.

Mangkunegara (2002:67) dalam hal kinerja pegawai, indikatornya meliputi :

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Nursalam (2002), manfaat penilaian kinerja dapat dijabarkan menjadi 6 yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja staf baik secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan rumah sakit.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong sumber daya manusia (SDM) secara keseluruhan.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

- umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.
4. Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna, sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cakap dan terampil dalam pelayanan keperawatan di masa depan.
 5. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gaji atau sistem imbalan yang lain.
 6. Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staf untuk mengeluarkan pendapat, perasaan melalui jalur komunikasi antara atasan dan bawahan.

Kemampuan

Menurut Stephen P. Robins (2006,46), kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Spencer and Spencer (1993:9), dikutip oleh Umi Narimawati, (2007:75) kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual”.

Mangkunegara(2005:113) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Thoha (2008:91) bahwa indikator kompetensi karyawan adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas dan sikap, inisiatif dan inovatif berupa :

1. Keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang

- berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
2. Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan obyektivitas persepsi.
3. Keterampilan dalam berkomunikasi, membangun persahabatan
4. Sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan
5. Keterampilan dan sikap dalam mengembangkan diri
6. Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu kepada pelanggan
7. Keterampilan dan sikap saling mempererat hubungan antar karyawan untuk meningkatkan mutu produk/pelayanan pada pelanggan

Hubungan Kemampuan dengan Kinerja

Smith dan Millership (2007:73) juga menyatakan bahwa kemampuan atau kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan pekerjaan. Kompetensi adalah kapasitas untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan. Kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan satu standar yang telah ditetapkan. Disamping itu, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi mempengaruhi kinerja seseorang, yang berarti kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan dan ketrampilan yang mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, kompetensi dibangun dari tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja seorang pegawai selama pegawai yang bersangkutan melakukan tugas-tugas dan tanggungjawabnya.

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa keterlibatan dan kesetiaan yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasinya. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam bentuk sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Abdul Hakim, 2006: 67).

Luthans (2005: 85) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Indikator komitmen organisasi menurut Ganesan, Shankar dan Barton A. Weitz (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004: 114) adalah sebagai berikut:

- a. Kesediaan untuk bekerja keras.
- b. Kesamaan nilai pegawai dan organisasi.
- c. Kebanggaan terhadap organisasi.
- d. Peduli organisasi.
- e. Perasaan gembira pegawai.

Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja

Menurut Steers dan Porter dalam Partina (2005:94), komitmen pegawai dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen pegawai memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku.

Sikap mencakup identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen pegawai. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Sikap juga mencakup keterlibatan seseorang sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di

organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Selain itu sikap juga mencakup kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2000: 140) menyatakan bahwa motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Indikator bagi motivasi kerja menurut Edwin B. Flippo dalam Malayu S.P. Hasibuan (2003:163) adalah sebagai berikut:

1. Upah yang layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Promosi
4. Pengakuan sebagai individu
5. Keamanan
6. Tempat kerja yang baik
7. Penerimaan oleh kelompok
8. Perlakuan yang wajar
9. Pengakuan atas prestasi

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Veithzal Rivai (2005:456), mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Rasa aman dalam bekerja.
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
4. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Kerangka Pemikiran.

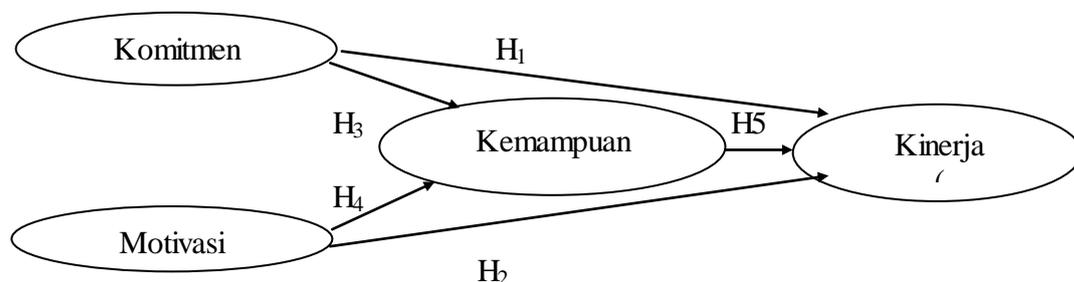
Asumsi dalam penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh *Sarrah Apriliana (2010)* Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Penelitian lain *Ifa Susilowati (2009)*, juga menemukan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif signifikan.

Faktor motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja, sesuai dengan hasil penelitian *Suwardi (2009)* yang

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian *Arwinence Pramadewi (2012)* yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Faktor Kemampuan juga berpengaruh terhadap kinerja, asumsi ini juga sesuai dengan hasil penelitian *Choirul Anwar (2011)* dimana kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Asumsi lain menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja sesuai dengan penelitian *Indra Jaya (2011)* dimana kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat. Penelitian yang sama yang dilakukan oleh *Saeful Fajar (2010)*, dimana hasil penelitian membuktikan bahwa (1) kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelaku pengadaan barang dan jasa pada Satuan Kerja-Satuan Kerja Mapolda Jawa Tengah.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : *Sarrah Apriliana (2010)*, *Ifa Susilowati (2009)*, *Suwardi (2009)*, *Arwinence Pramadewi (2012)*, *Choirul Anwar (2011)*, *Indra Jaya (2011)*, *Saeful Fajar (2010)*, *Dwy Prasetyo (2012)*, *Lintang Cahya Rizk (2013)*

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Bidang Eksakta Universitas Riau.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Bidang Eksakta Universitas Riau.

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

- H3: Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan Dosen Bidang Eksakta Universitas Riau.
- H4: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kemampuan Dosen Bidang Eksakta Universitas Riau
- H5: Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Bidang Eksakta Universitas Riau.

Fakultas Bidang Ilmu Esakta Universitas Riau yang berjumlah 544 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik *Stratified Random Sampling* dimana sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah secara acak berstrata. Selanjutnya untuk menetapkan jumlah dosen yang dapat mewakili populasinya atau sebagai responden dilakukan berdasarkan porsi jumlah pegawai di masing-masing unit kerja. Merujuk pada pendapat diatas maka penentuan jumlah sampel di dapat melalui rumus slovin sebagai berikut :

METODE PENELITIAN

Yang menjadi sasaran atau populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen pada

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{544}{1 + 544(0,05)^2} = \frac{544}{2,36} = 230 \text{ dosen}$$

Ket : n = Sampel
 Ne = Jumlah anggota Populasi

Tabel 2. Jumlah Tenaga Dosen Fakultas Bidang Ilmu Esakta UR Tahun 2012 dan Distribusi Pengambilan Sampel

No	Fakultas	Jumlah Dosen	Jumlah Sampel
1	FAPERIKA	108	46
2	FAPERTA	93	39
3	FMIPA	127	54
4	F.TEKNIK	152	64
5	F.KEDOKTERAN	64	27
TOTAL		544	230

Sumber: Buku Satuan Penjamin Mutu Universitas Riau, 2012

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial yaitu melalui Analisis Regresi Berganda dan Analisis Jalur Path Analysis).

Uji Validitas dan Realibilitas

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Untuk mengukur valid tidaknya data diukur dengan membandingkan r-hitung korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan r-tabel , jika r-hitung > r-

tabel maka data dikatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60. Nunnally (dikutip oleh Ghazali, 2006).

Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi juga diuji dengan persyaratan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi. Data diolah dengan

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

menggunakan Aplikasi Program Komputer Statistik SPSS 17 sebagai berikut :

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Penggunaan uji normalitas dilakukan karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal atau berbentuk distribusi normal. (Ghozali:2006). Uji normalitas disini akan dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov".

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai *Value Inflation Factor (VIF)* masing-masing variabel, bila nilai VIF > 10 , berarti terdapat multikolinieritas, dan sebaliknya, jika VIF < 10 , tidak terjadi multikolinieritas Uji Homogenitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Ghozali, 2006). Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), atau dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya Uji Heteroskedastisitas dapat juga dilakukan melalui nilai signifikan korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel independen dengan residualnya. Jika nilai signifikan lebih besar dari α (5%) maka tidak terdapat Heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika lebih kecil dari α (5%) maka terdapat Heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

dengan dirinya sendiri, artinya bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya (Gozhali:2006). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

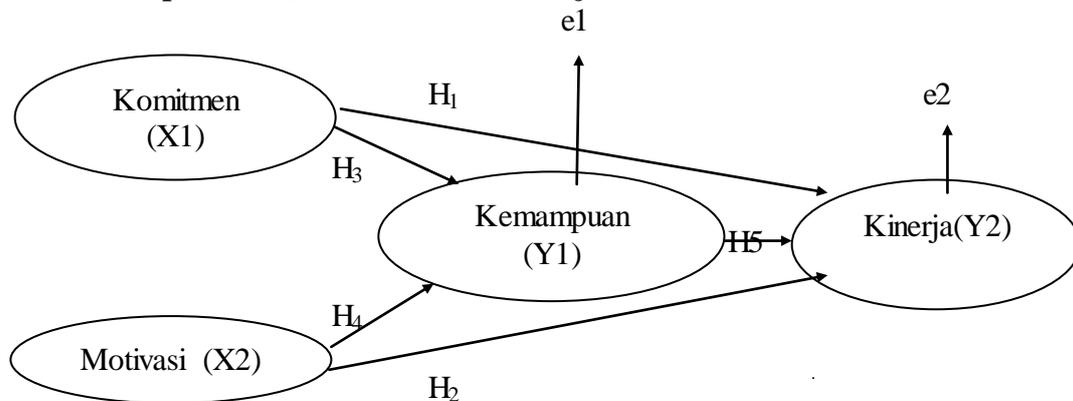
- Bila Angka Durbin-Watson di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Bila Angka Durbin-Watson diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi

- Bila Angka Durbin-Watson = di atas +2 berarti ada autokorelasi negative

a. Analisis Inferensial

Melalui gambar diagram jalur berikut dapat ditentukan persamaan struktur dengan hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini, diagram jalur lengkap digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. Hubungan Struktur Variabel Komitmen (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Variabel Kemampuan (Y1) dan Variabel Kinerja (Y2)



b. Bentuk Persamaan Struktural

Dari Diagram Jalur diatas, diperoleh persamaan struktural dengan 2 substruktural yaitu :

$$\text{Kemampuan (Y}_1\text{)} = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \varepsilon_1$$

sebagai Substruktural 1

$$\text{Kinerja (Y}_2\text{)} = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \varepsilon_2$$

sebagai Substruktural 2

c. Hipotesis Statistik.

Untuk menguji apakah terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen diatas, maka ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

- $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_0: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel

independen terhadap variabel dependen.

- Nilai kritis: Tabel uji Statistik
- Keputusan: Tolak H_0 apabila tabel uji statistik $> t$ hitung

Uji statistik terhadap hipotesis yang telah ditetapkan untuk melihat apakah terdapat korelasi positif maupun negatif dari variabel independen dengan variabel dependen pada tingkat keyakinan sebesar 5 %.

d. Uji Hipotesis.

Untuk melakukan uji hipotesis terhadap hasil persamaan Regresi dilakukan dengan Uji secara individu atau uji terhadap masing-masing koefisien regresi dengan menggunakan uji T (T-test), Uji secara serempak atau uji terhadap semua koefisien regresi secara bersama-

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

sama, yaitu dengan menggunakan uji F (F-test) dan Uji Korelasi (nilai R dan R^2)

a). Uji Korelasi Sederhana.(Uji T)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2006). Uji korelasi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua, dengan rumus persamaan *product moment*. Hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat (uji t test dan uji regresi sederhana).

b). Uji Korelasi Ganda.(Uji F)

Uji korelasi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh yang berarti kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (uji F dan uji regresi ganda). Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2006).

c). Analisis Korelasi (R).

Analisa korelasi adalah merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif dengan melihat nilai Korelasi Koefisien (R) yang menunjukkan keeratan derajat hubungan antara 2 variabel terlepas apakah bentuk hubungannya linier atau tidak, positif atau negatif. Apabila nilai R semakin mendekati 1, maka derajat hubungan linier antar variabel adalah erat dan positif,

sebaliknya kalau nilai R semakin mendekati -1, maka derajat hubungan linier antar variabel adalah erat akan tetapi berlawanan arah. Sementara itu, apabila nilai $R=0$ berarti kedua variabel yang bersangkutan tidak memiliki korelasi.

Kemudian dengan melihat nilai Determinant Koefisien (R^2), menunjukkan seberapa besar naik turunnya variabel dependen dapat dijelaskan oleh naik turunnya variabel independen. Multikolinieritas terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006). Perhitungan ini digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur menjelaskan hubungan dan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, mempelajari ketergantungan sejumlah variabel dalam suatu model (model kausal), dan menganalisis hubungan antar variabel dari model kausal yang telah dirumuskan oleh peneliti atas dasar pertimbangan teoritis. Melalui analisis jalur diuji seperangkat hipotesis kausal dan menginterpretasikan hubungan tersebut (langsung atau tidak langsung). Dalam penelitian ini analisis jalur dilakukan terhadap besarnya pengaruh faktor komitmen dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja secara langsung dan secara tidak langsung yaitu melalui variabel mediator kemampuan.

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas terhadap variabel-variabel diatas, diperoleh masing-masing nilai korelasi setiap skor jawaban

pertanyaan terhadap skor total pertanyaan. Nilai korelasi ini kemudian dibandingkan dengan nilai **r-tabel signifikansi 0,05 uji 2 sisi (2-tailed) dan jumlah data (n)=230 yang diperoleh nilai r-tabelnya adalah sebesar 0,210.**

Tabel 3. Hasil Uji Validitas (r-hitung) Variabel Komitmen, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja

Pertanyaan .	Komitmem	Motivasi	Kemampuan	Kinerja
Pert1	0,558	0,366	0,354	0,462
Pert2	0,518	0,453	0,579	0,619
Pert3	0,503	0,490	0,626	0,583
Pert4	0,578	0,475	0,523	0,503
Perr5	0,549	0,600	0,555	0,568
Pert6	0,664	0,528	0,478	0,621
Pert7	0,634	0,416	0,332	0,401
Pert8	0,510	0,539	0,405	0,422
Pert 9	0,381	0,351	0,451	0,520
Pert10	0,539	0,533	0,559	0,537

Sumber : Olahan Data, 2014

Uji Reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Variabel Komitmen, Motivasi Kerja, Kemampuan dan Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	10

Variabel Komitmen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	10

Variabel Kemampuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,648	10

Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	10

Variabel Kinerja

Hasil uji Cronbach's Alpha yang menunjukkan nilai realibilitas variabel komitmen, motivasi kerja , kemampuan kerja dan kinerja lebih besar nilainya dari

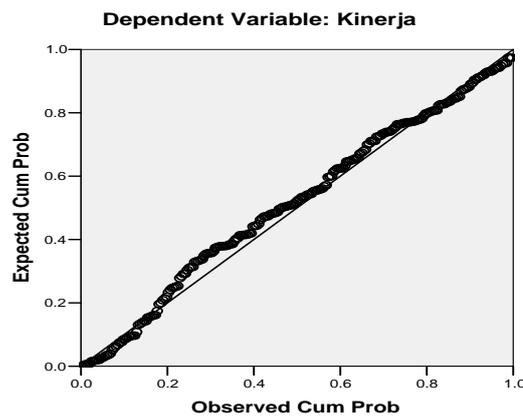
0,6 maka instrumen pada pada variabel komitmen, motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja dianggap reliabel.

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

Uji Normalitas Data.

Gambar 3. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Olahan Data, 2014

Hasil olahan SPSS terlihat pada gambar "Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual", diatas, menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

dan dari hasil output uji data didapatkan bahwa nilai VIF variabel komitmen = 1.323 dan motivasi = 1.183, dan kemampuan kerja= 1,529 nilainya lebih kecil dari 10 dan nilai pada kolom Tolerance untuk variabel komitmen = 0.756, motivasi= 0,845, kemampuan = 0.654 lebih besar dari 0,1 ini berarti model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Multikolinieritas.

Hasil olahan program SPSS dapat dilihat pada tabel "Coefficients" berikut

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

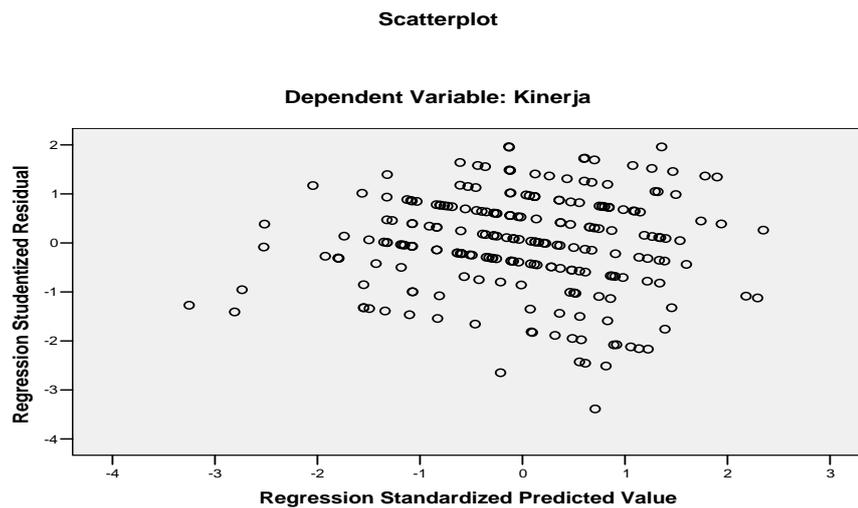
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	10,999	2,024		5,436	,000		
	komitmen	,400	,062	,418	6,503	,000	,756	1,323
	motivasi	,100	,052	,117	1,930	,055	,845	1,183
	kemamp	,162	,078	,144	2,086	,038	,654	1,529

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data, 2014

Uji Heteroskedastisitas.

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olahan Data, 2014

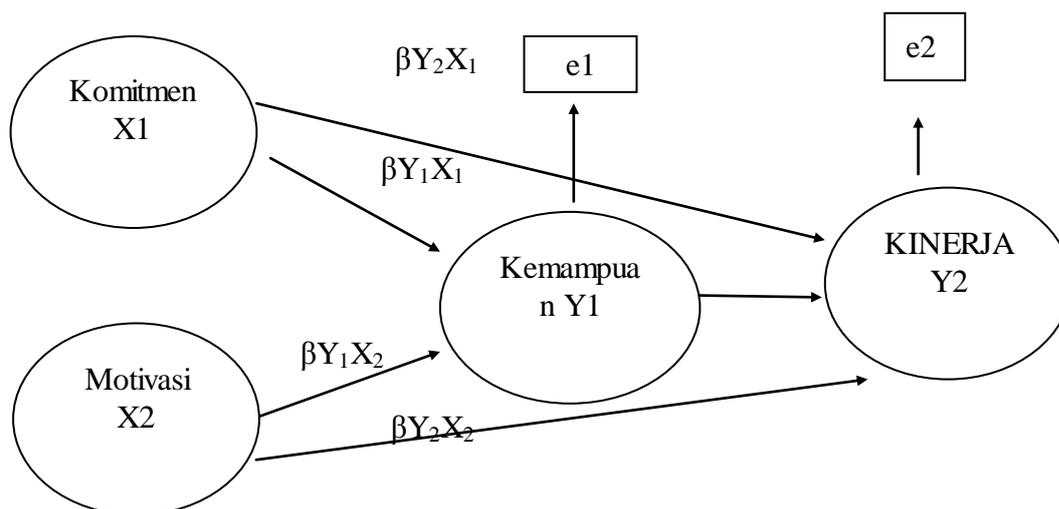
Selanjutnya Uji Heteroskedastisitas dapat juga diketahui melalui nilai signifikan korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel independen dengan residualnya. Jika nilai signifikan unstandardized residual nya lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika lebih kecil dari 0,05 maka terdapat

heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data melalui program SPSS 17 dengan menggunakan model korelasi Rank Spearman akan didapatkan output sebagai berikut :

Analisis Jalur (Path Analysis)

Model struktural dalam penelitian ini disajikan seperti gambar berikut :

Gambar 5. Hubungan Variabel Komitmen, Motivasi, Kemampuan dan Kinerja



PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Tabel 6. Hasil Data Regresi Komitmen dan Motivasi Terhadap Kemampuan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, ^a komitmen	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: kemampuan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 ^a	,346	,340	1,633

- a. Predictors: (Constant), motivasi, komitmen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320,403	2	160,201	60,091	,000 ^a
	Residual	605,180	227	2,666		
	Total	925,583	229			

- a. Predictors: (Constant), motivasi, komitmen
- b. Dependent Variable: kemampuan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,568	1,548		7,474	,000
	komitmen	,379	,046	,446	8,227	,000
	motivasi	,248	,041	,327	6,040	,000

- a. Dependent Variable: kemampuan

Sumber : Hasil Olahan Data, 2014

Pada tabel yang berjudul Coefficients, kolom Standardized Coefficients adalah merupakan koefisien jalur atau koefisien beta X1 dan X2 terhadap Y1 dengan nilainya masing $\beta_{Y_1 X_1} = 0,446$ dan $\beta_{Y_1 X_2} = 0,327$.

Kemudian pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square (R^2) = 0,346, dan dari angka R Square ini dapat dihitung koefisien jalur di luar model yaitu ϵ_1 dengan rumus $\sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,346)} = \sqrt{0,654} = 0,256$.

Kemudian dari data-data pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = 11,568 + 0,379 X_1 + 0,248 X_2 + 0,256$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 11.568 berarti jika semua variabel independen memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen adalah sebesar 11,568.

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

2. Koefisien determinasi = 0,379 mencerminkan hubungan Variabel komitmen Individu (X_1) terhadap Kemampuan kerja (Y_1) mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan faktor unsur individu maka variabel Kemampuan Kerja (Y_1) akan naik sebesar 0,379 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Koefisien determinasi = 0,248 mencerminkan kekuatan hubungan Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kemampuan Kerja (Y_1), artinya setiap kenaikan satu satuan pada faktor lingkungan kerja maka variabel Kemampuan Kerja (Y_1) akan naik sebesar 0,248 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap.

a) Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t).

Pada tabel Coefficients pada kolom Sig. terdapat nilai signifikan variabel Komitmen = 0,000 dan nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Kemudian pada kolom t, nilai t_{hitung} variabel komitmen = 8,227 lebih besar dari nilai t_{tabel} = 1,662 (DF = 230; 0,05). Oleh karena nilai signifikan komitmen = 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} = 4,343 lebih besar dari t_{tabel} = 1,662, ini berarti hipotesis ditolak artinya variabel komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Untuk faktor motivasi (X_2), nilai signifikan motivasi = 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} = 6,040 lebih besar dari t_{tabel} = 1,662, ini berarti hipotesis ditolak artinya variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja, yang berarti apabila faktor motivasi semakin baik maka kemampuan kerja akan meningkat.

Secara parsial komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja yang terlihat dari nilai "Beta" pada kolom "Standardized Coefficients" sebesar 0,446 atau 44,6 %. Dengan demikian, tinggi

rendahnya kemampuan kerja dipengaruhi oleh komitmen kerja sebesar 44,6 %, sedangkan sisanya 55,4 % dijelaskan faktor lain di luar model.

Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja yang terlihat dari nilai "Beta" pada kolom "Standardized Coefficients" sebesar 0,327 atau 32,7%. Dengan demikian, tinggi rendahnya kemampuan kerja dipengaruhi oleh komitmen kerja sebesar 32,7 %, sedangkan sisanya 67,3% dijelaskan faktor lain di luar model.

b) Pengujian Secara Simultan (Uji F).

Secara simultan variabel komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kemampuan kerja. Hal ini terlihat dari tabel Analisis of Variance dengan nilai F_{hitung} yaitu sebesar 14,448 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Karena nilai F_{hitung} = (60,091) > F_{tabel} (3,104; DF 227:2)), dan nilai sig. nya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05) ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja.

Besarnya pengaruh simultan faktor komitmen dan motivasi terhadap faktor kemampuan dapat dilihat pada tabel "Model Summary", dimana nilai Adjusted R^2 nya 0,340 artinya variabel komitmen dan motivasi kerja hanya berpengaruh sebesar 34 % terhadap Kemampuan Kerja, sedangkan 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kemudian, karena nilai R Square = 0,346 jauh mendekati nilai 1 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen sangat sedikit memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. (Dalam hal ini batasan nilai koefisien R Square (R^2) adalah antara 0 dan 1, artinya jika nilai (R^2) mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

terbatas, dan jika nilai (R^2) mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (kinerja). Sementara itu, angka korelasi (R)

sebesar 0,588 dimana nilainya hampir mendekati nilai 1, menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang cukup erat terhadap variabel dependen kemampuan.

Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 2

Tabel 7. Hasil Data Regresi Komitmen, Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kemampuan, motivasi, komitmen	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,543 ^a	,295	,286	1,91228

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi, komitmen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345,651	3	115,217	31,508	,000 ^a
	Residual	826,436	226	3,657		
	Total	1172,087	229			

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi, komitmen

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,999	2,024		5,436	,000
	komitmen	,400	,062	,418	6,503	,000
	motivasi	,100	,052	,117	1,930	,055
	kemampuan	,162	,078	,144	2,086	,038

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Olahan Data 2014

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

Pada tabel yang berjudul Coefficients, kolom Standardized Coefficients adalah merupakan koefisien jalur atau koefisien beta X_1 dan X_2 , Y_1 terhadap Y_2 dengan nilainya masing $\beta_{Y_2X_1} = 0,418$, $\beta_{Y_2X_2} = 0,117$ dan $\beta_{Y_2Y_1} = 0,144$

Kemudian pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square (R^2) = 0,295, dan dari angka R Square ini dapat dihitung koefisien jalur di luar model yaitu E_2 dengan rumus $\sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,295)} = \sqrt{0,705} = 0,265$.

Kemudian dari data-data pada tabel Coefficient diatas akan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y_2 = 10,999 + 0,400 X_1 + 0,100 X_2 + 0,162 Y_1 + 0,265$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 10,999 berarti jika semua variabel independen memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen adalah sebesar 10,999.

2. Koefisien determinasi = 0,400 mencerminkan hubungan Variabel komitmen Individu (X_1) terhadap kinerja (Y_2) mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan faktor komitmen maka variabel Kinerja (Y_2) akan meningkat sebesar 0,400 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Koefisien determinasi = 0,100 mencerminkan kekuatan hubungan Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y_2), artinya setiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja maka variabel Kinerja (Y_1) akan naik sebesar 0,100 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Koefisien determinasi = 0,162 mencerminkan kekuatan hubungan Variabel Kemampuan (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2), artinya setiap kenaikan satu satuan pada faktor Kemampuan (Y_1) maka variabel Kinerja (Y_2) akan naik sebesar 0,162 dengan asumsi bahwa variabel

independen yang lain dari model regresi adalah tetap.

a). Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t).

Pada tabel Coefficients pada kolom Sig. terdapat nilai signifikan komitmen = $0,000 < 0,05$ dan t hitungnya = $6,503 > t_{tabel} = 1,662$, ini berarti hipotesis ditolak artinya variabel komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikan motivasi = $0,055 > 0,05$ dan t hitungnya = $1,930 > t_{tabel} = 1,662$, ini berarti hipotesis ditolak artinya variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya nilai signifikan kemampuan = $0,038 < 0,05$ dan t hitungnya = $2,086 > t_{tabel} = 1,662$, ini berarti hipotesis ditolak artinya variabel kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja

Secara parsial komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh parsial dan langsung faktor komitmen terhadap kemampuan adalah sebesar 0,418 atau dibulatkan menjadi 42%. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh komitmen sebesar 42%, sedangkan sisanya 58% dijelaskan faktor lain di luar model.

Secara parsial faktor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,117 atau dibulatkan menjadi 12%. Artinya, tinggi rendahnya kinerja siswa dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 12 %, sedangkan sisanya 88% dijelaskan faktor lain di luar model.

Secara parsial faktor kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,144 atau dibulatkan menjadi 14%. Artinya, tinggi rendahnya kinerja siswa dipengaruhi oleh kemampuan kerja sebesar 14 %, sedangkan sisanya 86% dijelaskan faktor lain di luar model.

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

b). Pengujian Secara Simultan (Uji F).

Secara simultan variabel komitmen, motivasi kerja dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Hal ini terlihat pada tabel Anova dengan nilai $F_{hitung} = (31,508) > F_{tabel} (3,104, DF 227:2)$, dan nilai $sig. = 0,000 < 0,05$ ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Besarnya pengaruh simultan faktor komitmen, motivasi dan kemampuan terhadap faktor kinerja dapat dilihat pada tabel "Model Summary", dimana nilai Adjusted R^2 nya 0,286 artinya variabel komitmen, motivasi dan kemampuan

berpengaruh sebesar 28,6 % terhadap kinerja, sedangkan 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kemudian, karena nilai R Square = 0,295 jauh dari nilai 1 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen sangat sedikit memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sementara itu, angka korelasi (R) sebesar 0,543 dimana nilainya hampir mendekati nilai 1, menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang cukup erat terhadap variabel dependen kinerja.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model

Model	Koefisien Jalur	T	P (sig)	R ²
SubStruktural 1 (X₁, X₂ ke Y₁)				
X ₁ (βY ₁ X ₁)	0.446	8,227	.000	0.346
X ₂ (βY ₁ X ₂)	0.327	6,040	.000	
Sub Struktural 2 (X₁, X₂, Y₁ ke Y₂)				
X ₁ (βY ₂ X ₁)	0.418	6,503	.000	0.295
X ₂ (βY ₂ X ₂)	0.117	1,930	.055	
Y ₁ (βY ₂ X ₃)	0.144	2,086	.038	

Sumber : Data Olahan 2014

Pembahasan

Sebagian besar jawaban responden terhadap variabel komitmen, motivasi, kemampuan dan kinerja dosen memilih jawaban "Netral", sebagai cerminan bahwa responden ragu-ragu dalam menentukan pilihan jawaban.

Dari aspek variabel komitmen ditemui bahwa dosen jarang mendampingi mahasiswa dalam praktikum sampai selesai, para dosen jarang datang tepat waktu ketika akan mengajar, para dosen jarang menghadiri seminar mahasiswa yang merupakan kewajiban dosen, para dosen kurang memiliki kesiapan ketika akan mengajar atau memberikan perkuliahan kepada mahasiswa, dan para dosen jarang terjun sendirian ke lapangan melihat permasalahan dalam masyarakat. Ini mencerminkan masih rendahnya disiplin kerja serta rasa tanggung jawab

dosen dalam proses pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat

Dari aspek motivasi, para dosen Fakultas Eksakta Universitas Riau tampaknya tidak banyak berminat untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi karena tidak ada jaminan akan memperoleh jabatan, para dosen sering tidak melakukan penelitian karena memegang jabatan tambahan seperti sebagai ketua prodi, kepala jurusan, pembantu dekan dan lain-lain, sementara itu para dosen juga menyatakan mereka jarang membuat tugas-tugas jurnal penelitian. Ini mencerminkan bahwa semangat kerja para dosen di bidang penelitian sangat rendah yang kemungkinan disebabkan kurangnya penghargaan atau tingginya kesibukan tugas-tugas dosen diluar kampus.

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

Dari aspek variabel kemampuan, responden menyatakan bahwa para dosen jarang melakukan penelitian sulit mendapatkan dana hibah, padahal para dosen masih mau melakukan penelitian dan program pengabdian masyarakat walau sebagai anggota dalam tim penelitian. Ini mencerminkan rendahnya kemampuan dosen dalam mengelola tugas penelitian, pengembangan dan pengabdian dengan baik.

Kemudian dari aspek kinerja dosen, kinerja dosen masih dinilai rendah yang terindikasi dari rendahnya kemampuan dosen dalam menjelaskan materi perkuliahan kepada mahasiswa secara sistematis, para dosen kurang memiliki ide baru serta gagasan baru demi untuk kemajuan universitas, dan dalam beberapa hal para dosen sering menghindar dari tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari analisis pengaruh variabel komitmen dan motivasi terhadap variabel kemampuan, serta variabel komitmen, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja secara parsial maupun secara bersama-sama, variabel komitmen dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kemampuan kerja. Sementara itu variabel komitmen, motivasi dan kemampuan juga memiliki pengaruh secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Besarnya kekuatan pengaruh masing-masing variabel diatas dijumpai bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding dengan variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan terhadap variabel kinerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwy Prasetyo (2012) yang menyimpulkan bahwa faktor motivasi, kemampuan dan komitmen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh *Sarrah Apriliana (2010)*, Hengky Purbo Prasetyo (2010) Okto Abrivianto P, (2009) juga menyebutkan bahwa bahwa

variabel Motivasi dan variabel Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya faktor motivasi dan kemampuan juga berpengaruh terhadap Kinerja sesuai dengan hasil penelitian Saiful Fajar (2010), Indra Jaya (2011) dan *Choirul Anwar (2011) secara parsial dan simultan variabel bebas motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.*

Hasil penelitian terhadap tenaga Pengajar di Universitas Riau menyimpulkan bahwa faktor komitmen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap faktor kinerja, hal ini sama dengan berbagai teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor karakteristik individu yang terdiri dari kebutuhan, sikap, nilai, kemampuan dan semangat kerja serta faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik. Selanjutnya Robbin (1996:10) juga mengemukakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu, karena berkaitan langsung dengan karyawan. Karakteristik individu yang berbeda-beda yang meliputi kebutuhan, sikap, minat, dan kemampuan merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam memasuki sebuah lingkungan kerja dan akan mempengaruhi masing-masing individu dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tingkat kerjanya pun akan berbeda-beda pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan.

1. Fenomena yang ditemui dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat para dosen di Universitas Riau terindikasi menurunnya kinerja dosen yang tergambar dari angka Indeks Kinerja Dosen Universitas Riau yang dipengaruhi oleh faktor

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

2. Dari aspek komitmen para dosen, permasalahan yang ditemui adalah rendahnya disiplin kerja dan rasa tanggungjawab para dosen dalam mengemban tugas-tugas pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.
3. Dari aspek motivasi para dosen, permasalahan yang ditemui adalah lemahnya semangat kerja para dosen di bidang penelitian yang diduga disebabkan kurangnya pembinaan dan pemberian penghargaan oleh universitas terhadap kegiatan penelitian yang dilakukan oleh para dosen atau juga disebabkan oleh kesibukan dosen dengan tugas lain diluar tugas pokok dosen.
4. Rendahnya kemampuan dosen dicerminkan oleh kelemahan para dosen dalam mengelola tugas-tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang sudah menjadi kewajibannya.

Saran.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pengajar di Universitas Riau disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Melakukan revitalisasi tugas dan tanggungjawab para dosen di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat dengan meningkatkan kegiatan pembinaan dan pengawasan dengan sistim *reward* dan *punishment* bagi dosen yang lalai dan atau menghindar dari tugas pokoknya.
2. Meningkatkan komitmen dosen terhadap proses belajar mengajar dan kegiatan penelitian dengan meningkatkan disiplin kerja dan tanggungjawab serta penguasaan materi dan metode perkuliahan.

3. Meningkatkan semangat kerja dan motivasi para dosen melalui pembinaan dan pengarahan dari pimpinan serta menyediakan sistim penilaian dan penghargaan kepada para dosen yang berkinerja baik.
4. Meningkatkan kemampuan dosen dalam hal pengajaran dan penelitian melalui program lokakarya atau *workshop*.
5. Pemberian dana untuk melaksanakan penelitian dosen harus sesuai dengan tingkat penelitian yang akan dilakukannya, sehingga para dosen dapat melakukan penelitian yang baik untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dosen dalam bidang penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, Nuzsep. 2004, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal PSYCHE Vol.1No.1, Desember 2004
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ardana dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arief Subyantoro, 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11 tahun 2009
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Bambang Kussriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Blum, ML 2000, *Karakteristik Individu Terhadap Faktor Kerja*, Jakarta.

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

- Dian, Romel. 2007. "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di Unikom" Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia 2007.
- Fahmi, Layinatul. 2009, Thesis. Judul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUDSumber Makmur Ngantang Malang".
- Gie, The Liang, 1995, *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara : Suatu Bunga Rampai Bacaan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Gitosudarmo, I. dan Sudita, I. N., 2000, *Perilaku Keorganisasian Jilid Pertama*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hani T Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hani T. Handoko. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Hendry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. ke 3. Cet. Pertama. STIE YKPN: Yogyakarta
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Ekometrika teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Indrawijaya Adam I., 1989. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketujuh, Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Luthans, Fred. 2001., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Lutfi Rahmadi (2000) "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang."
- Malayu SP Hasibuan. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Mangkuprawira, Tb. S. dan A.V. Hubeis. 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nazir, Mohammad, 2003. *Metodologi Penelitian*, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Andi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Panuju, Agung. 2003. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003
- Priyatno, Duwi, 2011. *Buku Saku SPSS, Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*. Yogyakarta : MediKom
- Robbin, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- Rabinowitz, 1999: 222. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta.
- Rachmawati (2002) "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Bidang Ilmu Eksakta)

- Karyawan Borongan PR. Djagung Padi Malang).*”
- Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta
- Santosa & Ashari, 2005. *Statistik Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Schuller, Randall S dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21*. Edisi ke 6, Jilid 2. Erlangga: Jakarta
- Sedarmayanti, M. Pd, 2001, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja Karyawan*, CV. Mandar Maju: Bandung
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sondang P Siagian. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- _____ 2003, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Edisi Ketiga. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Stoner, J. dan E. Freeman. 1989. *Manajemen*. Intermedia, Jakarta
- _____ 1994, *Manajemen*. Intermedia, Jakarta
- Sugiyono, 2003 *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- _____. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alvabeta
- Timpe, A. Dale, 2000, *Kinerja*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Rineka Cipta, Jakarta
- Widoyoko, S. Eko Putro. 2012, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Cetakan Pertama, Pustaka Pelajar, Jogjakarta.