

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA  
DOSEN FAKULTAS PERTANIAN UMSU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Mperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**YENI ANNISA PUTRI**

**NPM: 1305160812**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## **ABSTRAK**

**YENI ANNISA PUTRI. NPM. 1305160812. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Pertanian UMSU. Skripsi. S-1. Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2017.**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen secara parsial dan simultan terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU Medan. Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah dosen tetap dan dosen tidak tetap sebanyak 90 orang pada fakultas pertanian UMSU Medan, sedangkan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 30 responden. Jenis data penelitian yaitu data primer, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka, observasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, asumsi klasik dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam menjalankan fungsinya sebagai tenaga pengajar pada fakultas pertanian UMSU Medan. Secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam melakukan tugasnya pada fakultas pertanian UMSU Medan. Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU. Sementara itu, kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan komitmen sebesar 80,2% dan sisanya sebesar 19,80% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya di luar lingkup penelitian yang tidak dilakukan.

**Kata Kunci : Motivasi, Jenis-jenis Motivasi, Komitmen, Kinerja Dosen.**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat melakukan proses penyelesaian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Pertanian UMSU”**. Selesaiannya penyusunan skripsi ini untuk penyelesaian perkuliahan menjadi sarjana strata-1(S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, kritik dan saran yang positif sangat diharapkan agar dapat memperbaiki penulisan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat dalam pendukung penyelesaian penulisan penelitian skripsi saya ini antara lain:

1. Kedua orang tua Penulis yang tersayang dan teristimewa Ayahanda Endang Tri Anto dan Ibunda Marliani serta abang-abang saya yang terbaik Romi Iswanto,SH dan Andi Zulfadli berkat dukungan moril dan materil serta doa dan restu penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini dengan baik.
2. Bapak DR.Agussani,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti S.E M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung,SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Kedua orang tua Penulis yang tersayang dan teristimewa Ayahanda Endang Tri Anto dan Ibunda Marliani serta abang-abang saya yang terbaik Romi Iswanto,SH dan Andi Zufadli berkat dukungan moril dan materil serta doa dan restu penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini dengan baik.
6. Bapak DR.Agussani,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Zulaspan Tupti S.E M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung,SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Ir. Alridiwirsah,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis serta memperbanyak masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan banyak masukan dan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.
11. Seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan.
12. Semua dosen Fakultas Pertanian UMSU yang telah meluangkan waktunya untuk menjadi responden dari penelitian saya.
13. Abang saya tersayang Agung Ismunandar yang selalu memberikan support dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
14. Untuk Ezra Damanik, Yuli Ansari, Silvy Fransiska, Fenni Anaki terimakasih sudah mendukung penulis untuk menyusun skripsi ini.

15. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan stanbuk 2013 terima kasih banyak telah membantu dalam bentuk dukungan yang bermutu dalam proses penyelesaian penelitian ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati,saya menyadari sepenuhnya skripsi ini masih belum sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya dan hidayah-Nya bagi kita semua.

Medan, Mei 2017

**YENI ANNISA PUTRI**

**1305160812**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>(1)</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
A. Kerangka Teoritis.....	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	12
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
e. Indikator Kinerja.....	16
2. Motivasi.....	17
a. Pengertian Motivasi.....	17
b. Teori Motivasi.....	18
c. Tujuan dan Sumber Motivasi.....	21
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	23
d. Indikator Motivasi.....	26
3. Komitmen Organisasi.....	28
a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	28
b. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi .....	29
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	30
d. Indikator Komitmen Organisasi.....	31
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Konseptual.....	34
1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Dosen.....	35
2. Hubungan Komitmen terhadap Kinerja Dosen.....	36
3. Hubungan Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen.....	37
D. Hipotesis Penelitian.....	38

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
E. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Hasil Penelitian.....	48
1. Gambaran umum Fakultas Pertanian UMSU.....	48
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	51
2.1.Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
2.2.Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	52
2.3.Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
2.4. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama jadi Dosen.....	53
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
3.1.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	54
3.2.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen ( $X_2$ ).....	55
3.3.Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen ( $Y$ ).....	57
4. Regresi Linear Berganda.....	58
5. Uji Asumsi Klasik.....	59
5.1.Uji Normalitas.....	59
5.2.Uji Multikolinearitas.....	60
5.3.Uji Heteroskedastisitas.....	61
6. Uji Hipotesis.....	61
6.1.Uji Parsial.....	61
6.2.Uji Simultan.....	63
6.3.Koefisien Determinasi.....	63
B. Pembahasan.....	64
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Pertanian UMSU.....	64
2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Pertanian UMSU.....	66
3. Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Pertanian UMSU.....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	71

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1.	Peneltian Terdahulu.....	31
Tabel III.1.	Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel III.2.	Skedul Penelitian.....	38
Tabel III.3.	Skala Pengukuran <i>Likert</i> .....	40
Tabel III.4.	Koefisien Determinasi.....	46
Tabel IV.1.	Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel IV.2.	Karakteristik Umur Responden.....	49
Tabel IV.3.	Karakteristik Pendidikan Responden.....	50
Tabel IV.4.	Karakteristik Lama jadi Dosen.....	51
Tabel IV.5.	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	52
Tabel IV.6.	Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi.....	53
Tabel IV.7.	Hasil Uji Validitas Komitmen.....	53
Tabel IV.8.	Hasil Reliabilitas Variabel Komitmen.....	54
Tabel IV.9.	Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen.....	54
Tabel IV.10.	Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Dosen.....	55
Tabel IV.11.	Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel IV.12.	Hasil Uji Multkolinearitas.....	58
Tabel IV.13.	Hasil Uji Parsial.....	59
Tabel IV.14.	Hasil Uji Simultan.....	61
Tabel IV.15.	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Konseptual.....	32
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik <i>P-Plot</i> .....	57
Gambar IV.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik.....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioer penelitian.....	72
2. Hasil Validitas dan Reliabilitas variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	77
3. Hasil Validitas dan Reliabilitas variabel Komitmen ( $X_2$ ).....	79
4. Hasil Validitas dan Reliabilitas variabel Kinerja Dosen (Y).....	81
5. Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis.....	82
6. Persentase jawaban responden variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	87
7. Persentase jawaban responden variabel Komitmen ( $X_2$ ).....	91
8. Persentase jawaban responden variabel Kinerja Dosen (Y).....	94
9. Hasil tabulasi jawaban responden Fakultas Pertanian UMSU variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	97
10. Hasil tabulasi jawaban responden Fakultas Pertanian UMSU variabel Komitmen ( $X_2$ ).....	98
11. Hasil tabulasi jawaban responden Fakultas Pertanian UMSU variabel Kinerja dosen (Y).....	99





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini keberadaan perguruan tinggi swasta menjadi salah satu mitra perguruan tinggi negeri dimana diketahui bahwa perguruan tinggi swasta menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional sehingga perlu secara terus menerus didorong untuk meningkatkan pertumbuhan, tanggung jawab, peranan maupun kualitas pendidikan bagi kepentingan masyarakat luas serta bangsa dan negara. Oleh sebab itu, pihak perguruan tinggi haruslah memperkuat kemampuan civitas akademik agar supaya lebih profesional dan berkualitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya demi kepentingan bangsa. Disamping itu, keberadaan perguruan tinggi swasta tidak terlepas dari para dosen yang berfungsi sebagai pengajar maupun juga sebagai peneliti serta penyebar informasi atau pengetahuan berguna bagi masyarakat luas.

Guna memajukan perguruan tinggi swasta maka lembaga pendidikan membutuhkan dosen yang berkualitas dan mampu memberikan kinerjanya secara maksimal bagi kepentingan dan kemajuan perguruan tinggi tersebut. Oleh sebab itu, kinerja seorang dosen menjadi tolak ukur atas keberhasilan perguruan tinggi dalam mencapai tujuan utamanya sehingga seorang dosen berkompeten perlu mempunyai kemampuan berpikir logis dan kritis, mempunyai pemahaman yang baik serta menguasai prinsip dan metode penelitian serta mampu untuk dapat mengkomunikasikan hasil penelitian yang telah dilakukan. Dengan demikian

dosen selalu tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan sosial kemasyarakatan yang ada disekitarnya.

Setiap organisasi atau perusahaan lazimnya akan selalu berupaya dan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja dosen dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan hasil yang optimal di tengah persaingan di bidang pendidikan yang semakin ketat dan kompetitif. Kinerja seorang dosen merupakan suatu hasil yang dicapai oleh dosen tersebut dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Oleh sebab itu, ada berbagai cara yang dapat ditempuh oleh organisasi ataupun perusahaan dalam meningkatkan kinerja dosen atau pegawainya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang adil dan layak, pemberian motivasi kerja dan juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kepentingan semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan tugas.

Sutrisno (2011:170), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian, kinerja individu merupakan suatu bentuk hasil yang mampu diberikan dan ditunjukkan bagi kepentingan perusahaan atau organisasi agar dapat mengoptimalkan sedemikian rupa tujuan utama yang hendak dicapai.

Kinerja seorang dosen pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal. Kedua faktor tersebut dapat saling berkaitan satu sama lain sehingga kinerja dosen dapat berubah menjadi lebih baik maupun sebaliknya sehingga perubahan kinerja tersebut menjadi salah satu masalah yang perlu mendapat perhatian dari lembaga pendidikan atau perguruan tinggi. Pada penelitian yang dilakukan bahwa terdapat dua faktor mempengaruhi kinerja dosen yaitu motivasi dan komitmen organisasi.

Hartatik (2014:161), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Dengan demikian, motivasi terdapat dalam diri tiap individu sehingga motivasi ini dapat mendorong alasan mengapa individu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan utama yang hendak dicapai. Akan tetapi, dalam pelaksanaan dilapangan diketahui bahwa tiap individu yang bekerja di organisasi atau perusahaan mempunyai tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda. Ada sebagian individu yang dari awal bekerja telah memiliki motivasi kerja yang jelas dan kuat dalam dirinya sehingga mempunyai harapan dan keinginan kuat untuk melakukan tugas diberikan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan atau organisasi dimana dia bekerja. Sedangkan, sebagian lagi individu pada saat mulai bekerja baru memiliki motivasi ataupun motivasi dimiliki masih rendah dan belum begitu jelas dan terarah. Dengan motivasi kerja yang rendah atau tidak terarah maka hal ini secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang diberikan bagi perusahaan atau organisasi.

Besar kecilnya motivasi kerja yang dimiliki ini dapat berubah sesuai berjalannya waktu dan hal-hal yang dialami. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan atau organisasi perlu memahami dengan baik dan benar motivasi apa yang perlu diberikan pada individu atau karyawan yang bekerja agar tugas yang diberikan tetap dapat diselesaikan dengan baik dan memberikan kinerjanya yang optimal untuk kemajuan dan perkembangan organisasi terutama perguruan tinggi. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan lazimnya mempunyai tujuan yang positif bagi kepentingan karyawan dan juga memberikan manfaat bagi kedua pihak dalam membina hubungan kerja sama untuk bersama-sama melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing demi pencapaian tujuan utama bagi kepentingan bersama.

Sementara itu, Suhendi dan Anggara (2010:258), menyatakan bahwa komitmen dalam organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kinerja individu atas tugas yang dikerjakan juga tidak terlepas dari komitmen organisasi dimiliki oleh individu tersebut karena dengan adanya komitmen organisasi yang kuat maka individu tersebut akan bersungguh-sungguh dalam tiap pelaksanaan tugas yang diberikan maupun yang menjadi tanggung jawabnya. Namun demikian, tidak semua karyawan atau individu yang terlibat di lingkungan organisasi atau perusahaan mempunyai komitmen organisasi yang sama sehingga hal ini tentunya baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerjanya di masa mendatang. Komitmen organisasi dalam diri individu tentunya tidak muncul

begitu saja akan tetapi dapat muncul dan tumbuh seiring berjalanya waktu dan usia dari individu tersebut. Selain itu, tujuan yang ingin dicapai oleh individu tersebut juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi selama melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini dilakukan pada fakultas pertanian UMSU yang merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Medan. Sebagai salah satu lembaga pendidikan swasta maka pihak perguruan tinggi fakultas pertanian UMSU membutuhkan dosen sebagai tenaga pendidik atau pengajar pada mahasiswa sesuai bidang studi yang telah ditetapkan oleh pimpinan perguruan tinggi UMSU. Dosen yang mengajar di fakultas pertanian UMSU terdiri dari beberapa dosen yang mengampu mata kuliah yang telah ditetapkan sehingga diharapkan para dosen dapat menunjukkan kinerjanya selama mengajar mahasiswa dengan semaksimal mungkin.

Namun demikian, dari hasil observasi yang dilakukan peneliti diketahui bahwa tidak semua dosen di fakultas pertanian UMSU mempunyai kinerja yang sama dan sesuai dengan standar ditentukan oleh pihak UMSU. Kinerja seorang dosen di fakultas pertanian UMSU diukur dari Tridarma perguruan tinggi yaitu pengabdian, pengajaran, penelitian dan mengikuti kegiatan di fakultas pertanian. Adapun kebijakan dari fakultas pertanian UMSU mengenai jadwal pertemuan perkuliahan mahasiswa menyebutkan bahwa para mahasiswa diharuskan untuk mengikuti kuliah sebanyak 16 kali pertemuan sudah termasuk UTS (Ujian Tengah Semester) dan UAS (Ujian Akhir Semester). Sementara itu, pada untuk mahasiswa yang telah mengikuti pertemuan kuliah sebanyak 14 kali itu berarti sudah 100% (seratus persen), sedangkan untuk pertemuan kuliah

sebanyak 12 kali terbagi atas 6 kali untuk UTS (Ujian Tengah Semester) dan 6 kali pertemuan untuk UAS (Ujian Akhir Semester).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dan informasi diperoleh peneliti, diketahui bahwa ada sekitar 3 (tiga) sampai 5 (lima) dosen yang kurang mengetahui cara mengajar yang tepat selama berada di ruang perkuliahan pada mata kuliah di bidang pertanian sehingga hampir sebagian besar mahasiswa sulit untuk dapat memahami dengan baik atas apa yang disampaikan oleh dosen bersangkutan dan pada akhirnya nilai ujian akhir semester mahasiswa sekitar 60% mempunyai nilai jelek ( $< 60$ ). Selain itu, diketahui bahwa ada sebagian dosen selama mengajar di ruang perkuliahan tidak menggunakan waktu kuliah yang tersedia secara maksimal sehingga hal ini menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan waktu kuliah oleh para dosen tidak begitu diperdulikan dan hal ini dapat berdampak pada mata perkuliahan yang diajari oleh dosen menjadi terhambat dan tidak optimal.

Sementara itu, faktor lain yang menunjukkan kinerja dosen di fakultas pertanian UMSU adalah hanya dosen tetap yang mengajar di fakultas pertanian melakukan penelitian setiap tahun dan juga dua tahun sekali berkaitan dengan bidang pertanian ataupun program studi yang diajari pada mahasiswa guna pengembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan di bidang pertanian. Selain itu, tidak semua dosen yang mengajar di fakultas tersebut mempunyai masa pengabdian yang cukup lama (lebih dari 10 tahun) sehingga hal ini berkaitan dengan perekrutan dosen baru di fakultas pertanian yang membutuhkan waktu untuk menggantikan dosen yang telah mengundurkan diri.

Metode pengajaran yang masih belum tepat dan maksimal serta ketidakefisiensi penggunaan waktu kuliah oleh dosen bersangkutan selama mengajar mahasiswa di perkuliahan akan dapat berdampak tidak hanya bagi kinerja dosen tersebut sebagai tenaga pengajar atau pendidikan, akan tetapi juga bagi mahasiswa dalam memahami mata kuliah tersebut menjadi tidak maksimal dan penguasaan materi perkuliahan menjadi rendah dan pada akhirnya berdampak pada nilai mahasiswa akhir semester (ujian akhir semester) menjadi jelek.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dosen sebagai tenaga pendidik di perguruan tinggi adalah motivasi. Rendahnya motivasi dalam diri beberapa dosen terutama untuk dosen yang mengajar mahasiswa pada semester 1 (satu) dan semester 2 (dua) menunjukkan bahwa dosen tersebut tidak ataupun kurang bersemangat selama mengajar mahasiswa dikarenakan honor yang diterima oleh dosen tersebut relatif rendah di bandingkan dosen yang mengajar pada semester 3 (tiga) sampai dengan semester 8 (delapan). Dengan adanya perbedaan penerimaan honor oleh para dosen dalam mengajar mahasiswa pada tiap semester akan menunjukkan kesenjangan dalam pembayaran honor dari pihak fakultas kepada dosen.

Sementara itu, pada komitmen organisasi diketahui bahwa para dosen yang mengajar di fakultas pertanian UMSU belum seluruhnya mempunyai komitmen yang tinggi pada perguruan tinggi UMSU dan hal ini dapat ditunjukkan bahwa tidak semua dosen bersungguh – sungguh selama mengajar mahasiswa. Dosen yang bersangkutan hanya mengajar sekedarnya sesuai dengan kurikulum mata kuliah yang ditetapkan akan tetapi tidak ada tanya jawab antara dosen dan mahasiswa selama perkuliahan berlangsung. Kondisi ini terjadi berkelanjutan

selama hampir satu semester sehingga dari pihak mahasiswa juga menjadi tidak bersemangat untuk mempelajari mata kuliah diajarkan oleh dosen bersangkutan. Rendahnya motivasi dan komitmen organisasi dalam diri sebagian dosen di fakultas pertanian UMSU akan berdampak kurang baik atas kinerja dosen selama melakukan tugasnya sebagai tenaga pengajar pada mahasiswa fakultas pertanian.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas pada penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen Fakultas Pertanian UMSU**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang penelitian di atas maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi dalam diri dosen selama mengajar dikarenakan honor mengajar diterima dosen bersangkutan yang mengajar mahasiswa pada semester 1 dan 2 relatif rendah.
2. Komitmen organisasi dalam diri dosen masih rendah dan dapat dilihat dari ketidaksungguhan dosen untuk mengajar mahasiswa atas mata kuliah yang diberikan karena tidak terciptanya suasana mengajar yang kondusif seperti tanya jawab (*feedback*) antara dosen dan mahasiswa.
3. Kinerja dosen di fakultas pertanian UMSU masih belum maksimal dilihat dari metode pengajaran yang belum tepat dan optimal serta penggunaan waktu perkuliahan tersedia tidak dimaksimalkan sedemikian rupa sehingga hal ini berdampak pada penguasaan materi perkuliahan dan pemahaman dalam mahasiswa pada saat menghadapi ujian akhir semester. Sedangkan pada bidang penelitian, hanya dosen tetap yang melakukan penelitian

sementara itu dosen tidak tetap cenderung tidak melakukan penelitian di bidang pertanian. Namun di sisi pengabdian diketahui bahwa pengabdian dosen pada fakultas pertanian UMSU masih rendah karena hanya beberapa dosen yang mempunyai masa pengabdian lebih dari 10 tahun.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Pada penelitian yang dilakukan adapun batasan dilakukan pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu mencakup motivasi, komitmen dan kinerja dosen.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU?
3. Apakah motivasi dan komitmen berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh komitmen terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan komitmen bersama-sama terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

## **2. Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi fakultas pertanian sebagai masukan agar para dosen dapat meningkatkan motivasi dimiliki serta komitmen dalam dirinya sehingga hal ini diharapkan dapat mempertahankan kinerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pengajar atau pendidik.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bagi peneliti  
Untuk menerapkan teori dan pengetahuan yang telah diperoleh selama diperkuliahan ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi fakultas pertanian UMSU terkait dengan pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja dosen dalam melakukan tugas sebagai pengajar.
4. Bagi peneliti selanjutnya penelitian  
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi terutama bagi yang berminat pada permasalahan yang diteliti dibidang objek yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Kerangka Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Sutrisno (2011:170), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Widodo (2015:269), “Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Sementara itu, menurut Suhendi dan Anggara (2010:188), “Kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikendalikan oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi”.

Guritno dan Waridin (2005) dalam Subagio (2015:104) berpendapat bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan Depdiknas (2004) dalam Trisnaingsih (2011:86), menyatakan bahwa kinerjadosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Dengan demikian kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja, sehingga kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Sementara itu, sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, disebutkan 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.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Kinerja yang diberikan oleh individu atau karyawan bagi organisasi atau perusahaan menjadi bagian penting dan menyangkut kelangsungan usaha sehingga sudah seharusnya perlu dilakukan penilaian kinerja oleh pimpinan secara periodik dan berkesinambungan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan secara jelas dan akurat maka hal ini dapat memberikan tujuan dan juga manfaat penting bagi kedua pihak untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama di masa mendatang.

Menurut Widodo (2015:273), berikut terdapat beberapa tujuan dilakukan penilaian kinerja kepada karyawan sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja (*performance improvement*); hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*); hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. Keputusan penempatan (*placement decision*); hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai.
4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan (*training and development needs*); hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja karyawan lebih optimal.
5. Perencanaan dan pengembangan karir (*career planning and development*); hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. Prosedur perekrutan (*process deficiencies*); hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku dalam organisasi.
7. Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi (*informational inaccuracies and job design errors*); hasil penilaian kinerja membantu dapat menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi sumber daya manusia lainnya.
8. Kesempatan yang sama (*equal employment opportunity*); hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.
9. Tantangan eksternal (*external challenges*); hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauhmana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.
10. Umpan balik (*feedback*); hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama departemen sumber daya manusia serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

Dari uraian dan penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan lebih cenderung ditujukan bagi kepentingan karyawan menyangkut kompensasi, penempatan, perencanaan SDM, pengembangan dan pelatihan dan sebagainya sehingga karyawan dapat mengetahui dengan jelas apakah kinerja yang diberikan selama ini sudah sesuai atau belum dengan harapan perusahaan. Dengan demikian, adanya tujuan yang jelas dan terarah dari pelaksanaan penilaian kinerja karyawan maka kondisi ini dapat memberikan petunjuk bagi manajemen untuk mengambil keputusan dan langkah penting yang harus diambil untuk

meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan lebih baik lagi dimasa mendatang.

Menurut Sinambela(2016:496) Manfaat manajemen kinerja bagi pegawai sebagai berikut:

1. Dapat memecahkan keluhan-keluhan
2. Dapat menyediakan forum-forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja sehingga pada pegawai dapat menerima umpan balik yang diperlukan untuk menilai seberapa jauh pencapaian karyawan dalam mengetahui dimana posisi karyawan tersebut.
3. Dapat membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya karyawan kerjakan dan mengapa, manajemen kinerja memberikan kewenangan untuk membuat keputusan sehari-hari.
4. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru. Proses ini untuk mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja seperti sumber daya yang tidak memadai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan setiap tahunnya memberikan manfaat yang berarti bagi karyawan pada saat pelaksanaan tugas berlangsung. Selain itu, penilaian kinerja tersebut dapat membantu karyawan untuk mencari solusi yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dan ditemui serta keluhan-keluhan yang disampaikan pada perusahaan. Oleh sebab itu, penilaian kinerja karyawan hendaknya dilakukan secara jelas, akurat, objektif dan adil sehingga hal ini akan memberikan keuntungan timbal balik bagi kedua pihak yang saling membutuhkan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sutrisno (2011:176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi  
 Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran yang baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan terlepas apakah efektif atau

tidak. Artinya efektifitas dari kelompok atau organisasi bila tujuan kelompok tersebut dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

## 3. Disiplin

Disiplin kerja berkaitan dengan sanksi yang perlu diberikan bagi para pihak yang melanggar. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, bila kinerja individu dan kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melakukan tugas.

## 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya piker, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Dari penjelasan di atas diketahui bahwa kinerja seseorang dapat berubah baik sifatnya positif atau negatif dengan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Perubahan kinerja karyawan dapat terjadi setiap saat dalam waktu relatif cepat sehingga untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi maka pimpinan perlu mengetahui dan mengidentifikasi secara jelas faktor apa saja yang mendominasi penurunan kinerja karyawan yang dapat memberikan dampak buruk bagi kelangsungan perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya tidak terlepas dari kinerja para karyawannya yang menjadi faktor utama bagi perusahaan. Dengan memberikan perhatian atas kinerja karyawan maka hal ini menunjukkan bahwa keberadaan karyawan sangat berarti bagi kemajuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

#### d. Indikator Kinerja

Sementara itu, menurut Abdullah (2014:152), berpendapat bahwa berikut terdapat enam indikator pengukuran kinerja individu di lingkungan perusahaan atau organisasi sebagai berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Sementara itu, Blazey, et.al. (2001) dalam Trisnaningsih (2011:86)

mengemukakan bahwa berikut ini kriteria atas indikator kinerja dosen antara lain:

1. Meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan *output* pendidikan
2. Mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan
3. Sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan sertapedoman dalam perencanaan stratejik.

Dengan demikian, kinerja individu menjadi salah satu tolak ukur yang menentukan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan diberikan apakah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Apabila individu mampu melakukan atau menyelesaikan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kriteria ditentukan atau melebihi yang diharapkan maka keadaan ini dapat menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai kinerja yang optimal bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan atau organisasi. Individu yang mampu mempertahankan dan juga

meningkatkan kinerjanya secara maksimal dari tahun ke tahun dapat menunjukkan bahwa kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki terkait dengan pelaksanaan tugas meningkat dengan pesat sehingga hal ini dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha semakin ketat terutama di bidang pendidikan yang menyangkut kepentingan banyak orang.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Priansa (2014:201), “Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Sedangkan, menurut Widodo (2015:187), “Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya”.

Menurut Hartatik (2014:161), “Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Sementara itu, menurut Subagio (2015:107), mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu hal agar dapat mencapai tujuan atau keinginannya sesuai harapannya. Motivasi kerja untuk tiap individu yang ada di lingkungan organisasi pada dasarnya berbeda-beda sehingga semakin besar motivasi dimiliki maka semakin kuat individu tersebut melakukan hal tersebut agar dapat memaksimalkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, motivasi tersebut memiliki kekuatan yang besar sehingga sangat bermanfaat bagi setiap orang agar dapat memenuhi keinginan. Dengan adanya motivasi maka potensi-potensi yang ada dalam diri seseorang mampu diaktualisasikan secara lebih maksimal. Akan tetapi yang perlu diperhatikan dalam motivasi kerja individu adalah bagaimana mempertahankan konsistensi seseorang dalam mewujudkan motivasi menjadi kenyataan dengan baik dan berkesinambungan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

## **b. Teori Motivasi**

Menurut Sunyoto (2012:193-196), mengemukakan bahwa ada beberapa macam teori motivasi yang ada, antara lain:

- a. Teori Kepuasan (*content theory*), teori ini mendasarkan pada faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, sehingga mengacu pada diri seseorang. Teori ini berupaya mencari tahu mengenai kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan dapat mendorong seseorang untuk semangat kerja individu. Teori ini terdiri dari:
  1. Teori hierarki kebutuhan; menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non material. Atas dasar asumsi di atas, maka hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow, sebagai berikut:
    - a) Kebutuhan fisiologis, merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling mendasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
    - b) Kebutuhan fasa aman, meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan

pekerjaannya, dan jaminan akan hari tua pada saat mereka tidak lagi bekerja.

- c) Kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
- d) Kebutuhan penghargaan, meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

## 2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alfeder

Teori ini menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Menurut teori ERG, ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- a) Kebutuhan akan keberadaan; kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar yang termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi makan, minum, pakaian, perumahan, dan keamanan.
- b) Kebutuhan afiliasi; kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.
- c) Kebutuhan akan pertumbuhan; keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

## 3. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Penelitian Herzberg, menyimpulkan dua hal yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor pemuas disebut motivator, dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis. Faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari:

- a) Prestasi
- b) Promosi atau kenaikan jabatan
- c) Pengakuan
- d) Pekerjaan itu sendiri
- e) Penghargaan
- f) Tanggung jawab
- g) Keberhasilan dalam bekerja
- h) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor higienis (penyebab ketidakpuasan kerja) mencakup:

- a) Gaji
- b) Kondisi kerja

- c) Status
  - d) Kualitas supervisi
  - e) Hubungan antar pribadi
  - f) Kebijakan dan administrasi perusahaan
4. Teori motivasi prestasi dari Mc Clelland
- Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Teori ini meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:
- a) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya yaitu:
    - 1) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas.
    - 2) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi dan dia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
    - 3) Orang yang membutuhkan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.
  - b) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya yaitu:
    - 1) Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di masa mereka bekerja.
    - 2) Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
    - 3) Mereka memiliki suatu per harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.
  - c) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya, yaitu:
    - 1) Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
    - 2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
    - 3) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
    - 4) Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.
- b. Teori motivasi proses
- Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada tiga macam teori motivasi proses yang utama, yaitu:
- 1. Teori pengharapan, mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada tiga komponen, yaitu:
    - a) Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
    - b) Nilai merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.
    - c) Pertautan, yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil yang menguntungkan.
  - 2. Teori keadilan, dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil

terhadap semua bawahan secara objektif, mencakup tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan dan produktivitas.

3. Teori penguatan, ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan, yaitu:
  - a) Penguatan positif, bisa penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, atau penguat sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
  - b) Penguat negatif, dimana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut di masa mendatang.
  - c) Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali.

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa ada banyak teori motivasi yang dapat digunakan oleh manajemen sehingga dengan menentukan salah satu teori motivasi dalam pelaksanaannya maka diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengaruh positif bagi kelancaran dan perkembangan kegiatan perusahaan untuk mengoptimalkan tujuan yang hendak dicapai. Banyaknya teori motivasi di atas menunjukkan bahwa tiap individu pada dasarnya mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang diinginkan sehingga tercapainya tujuan sehingga kondisi ini mencerminkan bahwa motivasi dimiliki oleh tiap individu akan tetapi besar kecilnya motivasi yang dimiliki tidaklah sama.

### **c. Tujuan dan Sumber Motivasi**

Motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan pada karyawan lazimnya mempunyai tujuan yang jelas hendak dicapai. Dengan adanya tujuan yang jelas hendak dicapai maka dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan akan lebih mudah dilaksanakan sehingga hal ini tidak mengganggu aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya.

Menurut Hartatik (2014:162), mengemukakan bahwa adapun tujuan pemberian motivasi kerja, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dengan demikian dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian motivasi kerja lebih ditujukan untuk kepentingan karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan merupakan bagian dari perusahaan dalam mengoptimalkan tujuan utama perusahaan untuk kepentingan bersama. Dengan adanya dukungan penuh dan partisipasi dari karyawan maka perusahaan dapat mempermudah dan mempercepat untuk mencapai tujuan utama terutama terkait dengan perolehan laba usaha untuk kemajuan perusahaan di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

Sementara itu, motivasi yang dimiliki oleh tiap individu lazimnya tidak muncul begitu saja. Akan tetapi, motivasi tersebut dapat bersumber dari beberapa baik sumber intrinsik maupun ekstrinsik. Dengan adanya sumber motivasi yang jelas dan dipahami maka individu dapat mengetahui berapa besar motivasi yang dimiliki untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Priansa (2014:204), ada dua sumber motivasi yaitu:

2. Motivasi intrinsik, muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu, adalah:
  - a. Minat; pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
  - b. Sikap positif; pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
  - c. Kebutuhan; pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan tersebut.
3. Motivasi ekstrinsik, muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik, yaitu:
  - a. Motivator, berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaan itu sendiri.
  - b. Kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Berdasarkan uraian dan penjelasan mengenai sumber motivasi di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja dimiliki oleh tiap individu terdiri dari sumber intrinsik dan ekstrinsik sehingga tiap orang dapat menetapkan sumber motivasi mana yang dijadikan sebagai pedoman dalam tiap tindakan yang hendak dilakukan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh sebab itu, motivasi menjadi bagian penting dan tidak terpisahkan dalam diri individu baik perorang ataupun kelompok terhadap tiap aktivitas yang dilakukan dalam mencapai tujuan utama yang hendak dicapai.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2010:116), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh dua faktor, sebagai berikut:

1. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
  - a) Keinginan untuk dapat hidup
 

Untuk dapat mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apapun, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau tidak halal dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

    - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
    - 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
    - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 

Keinginan untuk dapat memiliki suatu benda dapat mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak ditemui dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 

Seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Dengan demikian harga diri, nama baik dan kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras untuk memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 

Keinginan untuk memperoleh pengakuan mencakup antara lain:

    - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
    - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
    - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
    - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
  - e) Keinginan untuk berkuasa
 

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif yaitu ingin dipilih sebagai ketua tentunya sebelumnya si pemilih ingin melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang tersebut benar-benar mau bekerja sehingga individu tersebut pantas untuk dijadikan sebagai pemimpin.
2. Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain:
  - a) Kondisi lingkungan kerja
 

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang bersih dan baik, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
  - b) Kompensasi yang memadai
 

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling besar bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan

membuat karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan bekerja dengan tidak tenang. Dengan demikian, besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

- c) **Supervisi yang baik**  
Fungsi supervisi dalam pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi yang dekat dengan para karyawan ini menguasai seluk beluk pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- d) **Adanya jaminan pekerjaan**  
Dalam hal ini, karyawan yang bekerja di perusahaan bukan hanya untuk hari ini akan tetapi berharap akan bekerja sampai tua atau pensiun nantinya sehingga karyawan tidak ada niat untuk pindah. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e) **Status dan tanggung jawab**  
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Dengan demikian, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achieveness* dalam tugas sehari-hari.
- f) **Peraturan yang fleksibel**  
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Semua aturan ini merupakan sifat yang ditujukan untuk mengatur hubungan antar karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi jabatan, mutasi dan sebagainya.

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada banyak berbagai faktor yang menjadi alasan individu melakukan sesuatu dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan. Untuk itu, tiap individu yang ikut serta dalam bekerja lazimnya mempunyai alasan tersendiri mengapa mau bekerja dan melakukan tugas diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, faktor di atas merupakan bagian yang sering dijumpai dalam diri tiap karyawan dan menjadi salah satu atau lebih sebab atau motivasi melakukan

suatu tugas untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai baik untuk kepentingan pribadi maupun keluarga.

#### **e. Indikator Motivasi**

Menurut Priansa (2014:220) mengemukakan bahwa berikut ini beberapa indikator motivasi kerja dalam diri individu antara lain:

3. Keluarga dan kebudayaan; motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman
4. Konsep diri; berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Bila pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
5. Jenis kelamin; prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.
6. Pengakuan dan prestasi; pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan kerja.
7. Cita-cita atau aspirasi; cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.
8. Kemampuan belajar; meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Pada kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf perkembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan belajar tinggi.
9. Kondisi pegawai; kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.
10. Kondisi lingkungan; merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur ini didapat dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat baik yang menghambat atau mendorong.
11. Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan; adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi yang sifatnya kondisional, seperti keadaan emosi pegawai, gairah belajar dan situasi dalam keluarga.
12. Upaya pimpinan memotivasi pegawai; upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Sementara itu, menurut Sunyoto (2013:8), mengemukakan bahwa berikut ini indikator dari motivasi kerja, yaitu:

1. Pegawai merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama menyangkut nasibnya.
2. Adanya pengertian pimpinan apabila pegawai menghadapi masalah pribadi.
3. Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus.
4. Adanya jaminan hari tua.
5. Jaminan perlakuan yang objektif.

Berikut ini dapat disajikan indikator motivasi kerja yang digunakan pada penelitian dilakukan pada seorang dosen (Haryanto, 2016:6) antara lain:

1. Tingkat produktivitas
2. Tingkat absensi
3. Tingkat kualitas hasil kerja
4. Tingkat penghasilan
5. Tingkat penerimaan kelompok
6. Promosi jabatan

Dengan demikian, dari indikator motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dimiliki tiap orang tidaklah sama sehingga ada yang berasal dari diri sendiri, keluarga dan lingkungan disekitar individu. Adanya salah satu alasan yang kuat dimiliki oleh individu dalam dirinya yang menyebabkan dilakukan suatu tindakan maka hal ini akan semakin kuat membuat individu tersebut untuk segera menyelesaikan kegiatan tersebut untuk memaksimalkan tujuan yang ingin dicapai.

### **3. Komitmen Organisasi**

#### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Berikut ini ada beberapa pengertian komitmen organisasi menurut beberapa ahli yang dikutip oleh Sopiah (2008:155) yaitu:

1. Bashaw & Grant (2001), berpendapat bahwa komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.
2. Robbins (2000), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang menrefleksikan perasaan suka atau tidak dari individu atau karyawan terhadap organisasi.
3. O'Reilly (2002), berpendapat bahwa komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Menurut Suhendi dan Anggara (2010:258), menyatakan bahwa komitmen dalam organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan wujud sikap atau tindakan dilakukan oleh individu atas suatu objek dimana kondisi ini dapat mencerminkan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap organisasi. Dengan demikian, pemahaman atas komitmen organisasi untuk tiap individu tidak

selalu sama sehingga kondisi ini dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan dalam memberikan kinerjanya bagi kepentingan dan kemajuan organisasi tidak terlepas dari komitmen organisasi dimiliki sehingga pimpinan organisasi sudah seharusnya mengetahui tingkat komitmen organisasi untuk tiap individu yang terlibat di lingkungan organisasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

#### **b. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi**

Menurut Sunyoto (2012:110), mengemukakan bahwa terdapat berikut ada tiga macam komponen komitmen organisasi yang ada diperusahaan atau organisasi yaitu:

1. *Affective commitment*, terjadi apabila individu ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment*, muncul apabila individu tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena individu tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri individu. Individu bertahan menjadi anggota organisasi, karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa munculnya komitmen organisasi dalam diri seseorang disebabkan oleh adanya alasan yang kuat dimiliki sehingga mendorong individu tersebut untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberadaan komitmen organisasi saat ini merupakan bagian penting perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajemen puncak, dikarenakan semakin kuat komitmen organisasi dalam diri individu maka orang tersebut akan berusaha sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tiap tugas

sehingga hasil diharapkan mampu diberikan bagi kepentingan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan utamanya. Berbagai bentuk komitmen organisasi yang ada saat ini menunjukkan bahwa tiap individu memiliki perbedaan besar kecilnya komitmen organisasi dalam dirinya sehingga hal ini merupakan hal lazim ditemui dilingkungan perusahaan atau organisasi.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen**

Menurut Sopiah (2008:163), mengemukakan bahwa ada empat indikator yang menunjukkan komitmen individu pada organisasi yaitu :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi mencakup sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru bekerja dan karyawan yang sudah lama bekerja mempunyai komitmen yang berbeda pada organisasi.

Menurut Young et.al.dalam Sopiah (2008:164), mengemukakan bahwa 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap promosi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Komunikasi
4. Kepuasan terhadap kepemimpinan
5. Pertukaran ekstrinsik
6. Pertukaran intrinsik
7. Imbalan intrinsik
8. Imbalan ekstrinsik

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa besar kecilnya komitmen organisasional dalam diri individu di perusahaan banyak dipengaruhi oleh

berbagai faktor, baik faktor internal dalam diri karyawan maupun faktor eksternal di lingkungan sekitar karyawan. Faktor-faktor di atas merupakan bagian penting dan tidak dipisahkan yang menjadi bagian dari karyawan bekerja di perusahaan sehingga perubahan atas tingkat komitmen organisasi dalam diri karyawan dapat berubah dalam waktu relatif cepat dan sifatnya dapat jangka pendek maupun jangka panjang. Perubahan komitmen individu di perusahaan dalam bekerja lazimnya akan berpengaruh langsung terhadap pelaksanaan tugas diberikan sehingga semakin tinggi komitmen dalam dirinya maka semakin kuat untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tersebut dengan sebaik-baiknya.

#### **d. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Suhendi dan Anggara (2010:266), berpendapat bahwa indikator komitmen organisasi dalam diri individu dapat dibagi menjadi lima bagian yaitu:

1. Lama kerja (*time*), yaitu waktu yang telah dijalani individu untuk melakukan pekerjaan di organisasi. Semakin lama individu bekerja diperusahaan atau organisasi maka semakin tinggi komitmen yang terdapat dalam dirinya.
2. Kepercayaan (*trust*), adanya saling percaya antara anggota organisasi akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa ada rasa takut.
3. Rasa percaya diri (*confident*), menimbulkan rasa percaya diri individu dengan menghargai kemampuan yang dimiliki individu agar komitmen terhadap organisasi juga semakin tinggi. Keyakinan dalam diri individu dapat ditimbulkan dengan cara:
  - a. Mendelegasikan tugas penting kepada individu atau karyawan.
  - b. Menggali saran dan ide dari karyawan atau individu.
  - c. Memperluas tugas dan membangun jaringan antara departemen.
  - d. Menyediakan instruksi tugas untuk penyelesaian pekerjaan yang baik.
4. Kredibilitas (*credibility*), menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja tinggi. hal ini dapat dilakukan dengan cara :
  - a. Memandang individu atau karyawan sebagai partner strategis.

- b. Meningkatkan target di semua bagian pekerjaan.
  - c. Mendorong inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi.
  - d. Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas
5. Pertanggungjawaban (*accountability*)  
 Pertanggungjawaban individu atau karyawan atas wewenang yang diberikan dengan menetapkan secara konsisten tentang peranan, standar dan tujuan atas penilaian terhadap kinerja individu. Akuntabilitas dapat dilakukan dengan cara:
- a. Menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja individu.
  - b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas.
  - c. Melibatkan individu dalam penentuan standar dan ukuran kinerja
  - d. Memberikan sarana dan bantuan kepada individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Dengan demikian, dari penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa tiap individu yang bekerja di perusahaan atau lembaga pendidikan mempunyai tingkat komitmen organisasi yang berbeda-beda. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan atas komitmen organisasi dalam diri individu dapat terjadi setiap saat dan dipengaruhi oleh banyak faktor sehingga perubahan dalam diri individu tersebut dapat secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerjanya di lingkungan organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat dimiliki dalam diri individu akan menunjukkan keseriusan seseorang dalam melakukan tiap tugas dan tanggung jawabnya bagi kepentingan organisasi agar dapat mengoptimalkan pencapaian tujuan utama yang hendak dicapai. Namun demikian, dalam pelaksanaan dilapangan diketahui bahwa untuk mengetahui komitmen organisasi seseorang membutuhkan waktu cukup lama sehingga tidak mudah untuk menetapkan seseorang yang baru bekerja atau bekerja untuk beberapa sudah memiliki komitmen organisasi yang kuat atau tidak terhadap organisasi atau perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini dapat disajikan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Guteerres & Supartha (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	Independen: 1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja Dependen: 1. Kinerja Guru	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,313. Sedangkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,50% sementara sisanya 26,50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2	Hadiyanto (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua Program Studi, Motivasi Dosen, Iklim Kerja dan Komitmen Dosen terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Garut	Independen: 1. Kepemimpinan Transformasional 2. Motivasi Dosen 3. Iklim Kerja 4. Komitmen Dosen Dependen: 1. Kinerja Dosen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dosen, iklim kerja dan komitmen dosen terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut
3	Ardyan & Istiyanto (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Antara (Studi Kasus pada PTS di Surakarta)	Independen: 1. Budaya organisasi 2. Motivasi 3. Gaya Kepemimpinan 4. Komitmen organisasional Dependen: 1. Kinerja Dosen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Sementara itu, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen

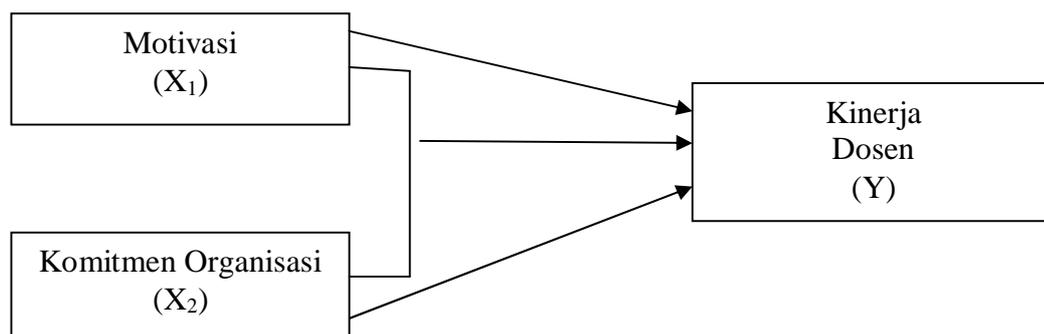
Lanjutan Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
4	Haryanto (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang)	Independen: 1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin kerja Dependen: 1. Kinerja dosen	Hasil penelitian ini adalah perlu adanya pengawasan dan umpan balik dari dosen tentang apa yang menjadi keluhan sehingga perasaan sensitif kerja yang tinggi, menciptakan kondisi dosen AKS Ibu Kartini Semarang untuk lebih percaya yang terhadap perusahaan, memberikan suasana yang nyaman bagi dosen AKS Ibu Kartini Semarang dengan rekan kerjanya. Sesekali melakukan perputaran jabatan sehingga dapat mengenal rekan kerja satu sama lain
5	Trisnaningsih (2011)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi	Independen: 1. Komitmen organisasi 2. Komitmen profesi 3. Motivasi Dependen: 1. Kinerja Dosen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen. Sedangkan 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 menjadi dosen yang lebih baik dan berprestasi

Sumber: data diolah, 2017

### C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang penelitian dan uraian teoritis, berikut ini disajikan kerangka konseptualpemikiran dari penelitian yang dilakukan, yaitu:



**Gambar II.1. Kerangka Konseptual**

Pada gambar 2.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja seorang dosen dapat dipengaruhi oleh dua variabel yaitu motivasi dan komitmen organisasi.

## 1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Dosen

Motivasi merupakan suatu hal yang dimiliki oleh setiap individu atas tiap tindakan dilakukan dengan maksud untuk mencapai tujuannya. Akan tetapi, motivasi dimiliki tiap orang pada dasarnya berbeda dan besar kecilnya motivasi yang ada dalam dirinya akan menentukan seberapa kuat individu tersebut ingin menyelesaikan kegiatan atau tindakannya sehingga diharapkan mampu memenuhi yang diinginkan. Berdasarkan bukti empiris dari penelitian yang dilakukan oleh Ardyan dan Istiyanto (2016) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara langsung sehingga dapat diartikan bahwa setiap ada motivasi dari diri dosen di PTS di wilayah Surakarta maka akan membuat komitmen organisasional PTS akan lebih baik. Dengan demikian, motivasi yang dimiliki oleh seorang individu atau dosen dalam melakukan tugasnya sebagai dosen bagi mahasiswa akan menentukan kinerja yang diberikan bagi perkembangan PTS dimana mengajar sehingga besar kecilnya motivasi yang dimiliki turut menentukan juga besar kecilnya kinerja yang diberikan.

Hasil penelitian Hadiyanto (2016), menyimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh motivasi dosen terhadap kinerja dosen. Sedangkan hasil penelitian Ardyan dan Istiyanto (2016) menyimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, adanya motivasi yang jelas dan kuat dalam diri seorang dosen maka akan semakin bersungguh-sungguh dosen tersebut melakukan tugasnya selama mengajar mata perkuliahan pada mahasiswa sehingga kinerja dosen juga akan ikut meningkat.

## 2. Hubungan Komitmen terhadap Kinerja Dosen

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu atas sesuatu hal dan ini dapat mencerminkan seberapa besar keseriusan individu dalam tiap pelaksanaan tugasnya terhadap organisasinya. Besar kecilnya komitmen organisasi dimiliki akan ditentukan seberapa serius dan kesungguhan individu tersebut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya bagi kemajuan organisasi di tengah persaingan usaha semakin ketat. Sementara itu, tiap individu lazimnya mempunyai komitmen organisasi yang berbeda-beda sehingga hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan bukti empiris dari penelitian yang dilakukan oleh Sudiro (2009), berpendapat bahwa komitmen kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga edukatif/dosen. Hal ini wajar bahwa untuk dapat bisa berkinerja dengan baik maka diperlukan komitmen keorganisasian yang tinggi. Untuk menumbuhkan komitmen organisasi dalam diri seorang dosen yang berprofesi sebagai pengajar tentunya ini membutuhkan sikap keseriusan dalam tiap tindakan dilakukan terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian dilakukan Hadiyanto (2016), menyimpulkan bahwa secara parsial terhadap pengaruh komitmen dosen terhadap kinerja dosen. Sedangkan hasil penelitian dilakukan oleh Ardyan dan Istiyanto (2016), menyimpulkan bahwa secara parsial terhadap terpengaruh komitmen dosen terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa tinggi rendahnya komitmen dalam diri tiap dosen akan ikut mempengaruhi kesungguhannya

dalam mengajar sebagai tenaga pendidik sehingga semakin tinggi komitmen yang dimiliki maka semakin kuat untuk melakukan tugas sebaik-baiknya sehingga kinerja dosen tersebut akan semakin baik bagi para mahasiswa dan juga pihak fakultas pertanian UMSU.

### **3. Hubungan Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen**

Kinerja dosen dalam mengajar ilmu pendidikan pada mahasiswa merupakan harapan dari perguruan tinggi yang menyelenggarakan bidang pendidikan. Dengan kinerja dosen yang unggul dan bagus selama mengajar akan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman yang baik oleh mahasiswa atas mata kuliah yang diajarkan. Akan tetapi kinerja dosen cenderung dapat berubah dan disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang fundamental mempengaruhi kinerja dosen adalah motivasi dan komitmen.

Motivasi menjadi salah satu hal penting dan tidak dapat dipisahkan dalam diri tiap individu yang melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Dengan dimiliki motivasi yang kuat dalam diri seseorang maka semakin besar keinginan untuk melakukan hal tersebut dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang hendak dicapai dapat dioptimalkan sedemikian rupa. Untuk itu, motivasi dalam diri individu lazimnya berkaitan langsung dengan dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu aktivitas sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan pada organisasi atau perusahaan.

Komitmen merupakan salah satu unsur yang dapat mencerminkan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu atas aktivitas yang dilakukan. Dengan dimiliki komitmen yang tinggi pada organisasi maka individu tersebut akan berupaya untuk menjaga dan melakukan dengan sebaik-baiknya tugas dan

tanggung jawabnya demi kemajuan dan kepentingan organisasi dan begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian dilakukan oleh Hadiyanto (2016), menyimpulkan bahwa secara simultan motivasi dosen dan komitmen dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Sedangkan hasil penelitian dilakukan oleh Trisnaningsih (2011), menyimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa kinerja dosen dapat menjadi lebih maksimal bila dilakukan dengan memberikan motivasi yang jelas dan menumbuhkan komitmen dalam diri tiap dosen sehingga hal ini dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi mahasiswa, fakultas pertanian UMSU dan juga bagi dosen bersangkutan dalam memberikan ilmu dimiliki demi kepentingan bangsa dan negara.

#### **D. Hipotesis**

Berikut ini hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Fakultas Pertanian UMSU.
- H<sub>2</sub> : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Fakultas Pertanian UMSU.
- H<sub>3</sub> : Motivasi dan Komitmen berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja dosen pada Fakultas Pertanian UMSU.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:339). Pada penelitian ini untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel independen (motivasi dan komitmen) dengan variabel terikat (kinerja dosen).

#### B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut:

**Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu Sumber: Priansa (2014:201)	1. Tingkat produktivitas 2. Absensi 3. Kualitas hasil kerja 4. Penghasilan 5. Penerimaan kelompok 6. Promosi jabatan Sumber: Haryanto (2016:6)	<i>Likert</i>
Komitmen (X2)	Komitmen dalam organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotanya dalam berorganisasi Sumber: Suhendi & Anggara (2010:258)	1. Lama kerja 2. Kepercayaan 3. Rasa percaya diri 4. Kredibilitas 5. Pertanggungjawaban Sumber: Suhendi & Anggara (2010:266)	<i>Likert</i>
Kinerja Dosen (Y)	Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu tugas Sumber: Trinaningsih (2011:86)	1. Kapabilitas dan output pendidikan 2. Komunikasi dan saling menukar informasi 3. Peningkatan kinerja institusi pendidikan Sumber: Trisaningsih (2011:86)	<i>Likert</i>

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada fakultas pertanian UMSU yang berada di Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Medan 20238.

### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Desember 2016 sampai dengan selesai.

**Tabel III.2 Skedul Penelitian**

No.	Keterangan	2016 - 2017																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Pembuatan Proposal					■	■														
4	Seminar Proposal							■	■												
5	Revisi									■											
6	Riset										■	■									
7	Pengumpulan data											■	■	■	■						
8	Pengolahan data													■	■						
9	Penyusunan Skripsi														■	■	■				
10	Sidang meja hijau																	■	■	■	■

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Sulistyono (2010:22), menjelaskan bahwa populasi yaitu keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini yaitu dosen tetap sebanyak 30 orang dan dosen tidak tetap sebanyak 60 orang pada Fakultas Pertanian UMSU sehingga totalnya ada sebanyak 90 orang.

## 2. Sampel

Menurut Martono (2010:65) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti. Teknik pengambilan sampel digunakan sampel jenuh (*boringsampling*) dan jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak 30 dosen tetap Fakultas Pertanian UMSU.

### E. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan jawaban kuesioner dari dosen fakultas pertanian yang bekerja pada UMSU sebagai responden dalam penelitian ini (Sulistyo, 2010:79). Sumber data dalam penelitian ini adalah skor total jawaban yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang diberikan kepada dosen fakultas pertanian di UMSU.

### F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan yaitu:

1. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner penelitian pada responden atas permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran penelitian yaitu Skala Likert (angka 1 s.d. 5). Berikut disajikan skala pengukuran *Likert* yaitu:

**Tabel III.3**  
**Skala Pengukuran Likert**

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	(5)
2	Setuju (S)	(4)
3	Kurang Setuju (KS)	(3)
4	Tidak Setuju (TS)	(2)
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	(1)

Sumber : Priyatno (2013)

2. Studi pustaka, merupakan teknik pengumpulan data melalui buku-buku, literatur, jurnal, karya ilmiah lainnya dan internet sehubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.
3. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian sehubungan dengan masalah yang diteliti.
4. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data diperoleh dengan melakukan tanya jawab dengan pihak berkepentingan yaitu dosen atau dekan pada fakultas pertanian UMSU.

### **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data penelitian yang digunakan terdiri dari:

#### **1. Uji Kualitas Data**

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Soewadji (2012:173), "Validitas yaitu persoalan yang berhubungan dengan pertanyaan sejauh mana suatu alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur". Kriteria pengujian untuk uji validitas (Priyatno, 2013:19), yaitu:

- 1) Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artinya indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid (sah).
- 2) Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , artinya indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid (sah)

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Soewadji (2012:184), "Reliabilitas atau tingkat ketepatan adalah tingkat kemampuan suatu alat atau instrumen penelitian dalam mengumpulkan data atau informasi secara tepat atau konsisten". Teknik yang digunakan yaitu nilai *Cronbach Alpha* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Bila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ , artinya variabel penelitian dinyatakan reliabel (konstruk).
- 2) Bila nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$ , artinya variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel (konstruk).

## **2. Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan dependen pada model regresi persamaan regresi linear berganda. Berikut rumus regresi linear berganda, adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja dosen

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Komitmen

a = Konstan

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas

$e = \text{Standard Error}$

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Berikut ini uji asumsi klasik terdiri dari:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas diuji untuk menguji dan menganalisis kenormalan data yang digunakan apakah data berdistribusi normal ataupun tidak. Guna mendeteksi terjadi gejala normalitas ataupun tidak dengan menggunakan metode grafik (Priyatno, 2013:71), kriteria pengambilan keputusan untuk metode grafik *P-Plot*, yaitu:

- 1) Bila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Bila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinieritas menguji korelasi antar variabel bebas (motivasi dan komitmen) pada model regresi. Uji Multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen haruslah terbebas dari gejala multikolinearitas. Berikut ini kriteria untuk Uji multikolinearitas, yaitu:

- 1) Bila nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*)  $< 10$ , disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.
- 2) Bila nilai *Tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila varians dari residual satu pengamatan-pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode grafik dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Bila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar, menyempit) dapat disimpulkan terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Bila tidak terdapat pola tertentu seperti titik-titik menyebar di atas atau dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji- t)

Uji parsial untuk menguji pengaruh motivasi dan komitmen secara parsial terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu:

- 1)  $H_0: b_1, b_2 = 0$  ; berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial motivasi dan komitmen terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.
- 2)  $H_a: b_1, b_2 \neq 0$  ; artinya terdapat pengaruh secara parsial motivasi dan komitmen terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

Berikut ini kriteria pengambilan keputusan uji parsial (Priyatno, 2013:76), yaitu:

- 1)  $H_0$  diterima, bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\text{Sig. } t_{hitung} > \alpha = 0,05$  :

Berarti motivasi dan komitmen tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

- 2)  $H_a$  diterima, bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $\text{Sig. } t_{hitung} < \alpha = 0,05$  :

Berarti motivasi dan komitmen berpengaruh parsial terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Pada uji simultan untuk menguji pengaruh motivasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara simultan, yaitu:

- 1)  $H_0: b_1=b_2=0$  : berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan komitmen terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.
- 2)  $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$  ; berarti terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan komitmen terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

Berikut ini kriteria pengujian untuk uji F (Priyatno, 2013:78), yaitu:

- 1) Bila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, pada  $\text{Sig. } F_{hitung} < \alpha = 0,05$ :

Berarti secara statistik semua variabel independen yaitu motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

2) Bila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, pada  $Sig.F_{hitung} > \alpha = 0,05$ .

Berarti secara statistik semua variabel independen yaitu motivasi dan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Pertanian UMSU.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi menguji besar kemampuan variabel independen (motivasi dan komitmen) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja dosen) pada model regresi penelitian. Nilai yang digunakan yaitu koefisien determinasi *adjusted R<sup>2</sup>*. Berikut ini pedoman untuk menginterpretasikan hasil koefisien determinasi yaitu:

**Tabel III.4**  
**Koefisien Determinasi**

No	Nilai Koefisien	Determinasi
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Priyatno (2013)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Fakultas Pertanian UMSU**

Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utra didirikan pada tahun 1977 dengan mengasuh tiga jurusan yaitu Teknologi Hasil Pertanian (THP), Agronomi (AGR) dan Proteksi Tanaman yang dikukuhkan dengan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Nomor 018/III-SU77/79 tanggal 06 Ramadhan 19 bertepatan 30 Juli 1979 yang di keluarkan oleh Majelis Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan Pimpinan Pusat Muhammadiyah.

Pada tahun akademik 1984 / 1985 telah dilaksanakan Sistem Satuan Kredit Semester (SKS) yang berlaku bagi semua mahasiswa Fakultas Pertanian. Pada tahun 1986 keluar keputusan Mendikbud RI 0387/0/1986 tentang Penataan Kembali Penyesuaian Jalur, Jenjang dan Program Pendidikan Serta Nama Unit/Fakultas/Jurusan/Program Studi Status Terdaftar pada Perguruan Tinggi Swasta di lingkungan Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah I, sehingga Fakultas Pertanian UMSU dengan ketiga jurusannya berubah menjadi Jurusan Budidaya Pertanian (BPO) dengan Program studi Agronomi. Jurusan Hama Penyakit (HPT) dengan program Studi Hama Penyakit Tumbuhan, dan Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian (SEP) dengan program studi Sosian Ekonomi Pertanian, untuk Jenjang Strata 1. (S1)

Tahun akademik 1995/1996, kurikulum Fakultas Peranian UMSU bagi semua program studi disesuaikan dengan *Kurikulum Nasional Program Sarjana Ilmu Pertanian*, maka program studi Budidaya Pertanian berubah kembali menjadi Program Studi Agronomi sedangkan jurusan lainnya tetap sebagaimana biasa.

Tahun akademik 1998 / 1999 semua program studi di Fakultas Pertanian UMSU telah TERAKREDITAS sesuai keputusan BAN-PT Depdikbud R.I No. 001/BAN-PT/Ak- VIII/1998 tanggal 11 Agustus 1998 Nomor 022/BAN-PT/Ak-IV/VIII/2000. Kemudian pada tahun akademik 2009/2010, berdasarkan Kepmen No.163/Dikti/KEP/2007 tentang penataan dan kondifikasi program studi pada perguruan tinggi, maka nama pada program studi social Ekonomi Pertanian/Agrobisnis disahkan dengan nama program studi baru yaitu Agrobisnis Berdasarkan keputusan BANT-PT Pertanian No. 009/BANK-PT/Ak-XIV/S1/VII/2012 Progm Studi Teknologi Hasil Pertanian memperoleh status akreditasi C.

Sejak berdirinya Fakultas Pertanian telah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan Dekan sebagai berikut :

Periode 1997 – 1981	: Ir. H. M yunus Ritonga
Periode 1987 – 1986	: Ir. H. M yunus Ritonga
Periode 1986 – 1991	: Ir. H. M yunus Ritonga
Periode 1991 – 1994	: Dr. Ir H. Zulkifli Lubis, M.App.Sc
Periode 1994 – 1997	: Dr. Ir H. Zulkifli Lubis, M.App.Sc
Periode 1997 – 2001	: Drs. Syafrinal, M.Si
Periode 2001 – 2005	: Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si

Periode 2005 – 2009 : Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si

Periode 2009 – 2013 : Ir. Alridiwirsah, M.M.

Periode 2013 – 2017 : Ir. Alridiwirsah, M.M.

Masa kepemimpinan Dekan dan pimpinan Prodi di lingkungan UMSU adalah empat tahun. Dan setelah habis masa periode kepemimpinan dilakukan pemilihan kembali.

Adaun visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi pencapaiannya pada fakultas pertanian UMSU medan sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi Program Studi yang menghasilkan sarjana unggulan dalam membngun peradapan bangsa dengan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi hasil pertanian berdasarkan al-islam dan kemuhammadiyahahan

2. Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan dn pengajaran dibidang teknologi hasil pertanian berdasarkan al-islam dan kemuhammadiyahahan.
- b. Menyelenggarakan penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan di bidang teknologi hasil pertanian berdasarkan al-islam dan kemuhammadiyahahan.
- c. Meyelenggarakan pengabdian masyarakat berbasis teknologi hasil pertanian berdasarkan al-islam dan kemuhammadiyahahan.

### 3. Tujuan

- a. Menghasilkan sarjana Teknologi Hasil Pertanian yang unggul dan mampu bersaing dibidang pertanian yang berbasis teknologi hasil pertanian.
- b. Menghasilkan sarjana eknologi Hasil Pertanian yang mampu menghasilkan dan member solusi terhadap permasalahan dan perubahan yang terjadi dibidang teknologi hasil pertanian.
- c. Menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dibidang teknologi hasil pertanian.
- d. Menghasilkan karya ilmiah berskala nasional dan internasional dibidang teknologi hasil pertanian.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

### 2.1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu:

**Tabel IV. 1**  
**Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	9	30.00
Perempuan	21	70.00
Jumlah	30	100.00

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.1 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 9 orang (30.00%), dan responden perempuan sebanyak 21 orang (70.00%). Dengan demikian, jumlah dosen yang mengajar di fakultas pertanian UMSU lebih banyak jenis kelamin perempuan daripada laki-laki.

## 2.2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan umur, yaitu:

**Tabel IV. 2**  
**Karakteristik Umur Responden**

Umur	Jumlah	%
< 30 Tahun	3	10.00
31- 40 Tahun	17	56.67
41- 50 Tahun	10	33.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.2 menunjukkan bahwa responden untuk umur < 30 tahun sebanyak 3 orang (10.00%), responden berumur antara > 30-40 tahun sebanyak 17 orang (56,67%), untuk responden berumur antara > 41-50 tahun sebanyak 10 orang (33.33%). Dengan demikian, disampaikan bahwa responden yang berumur antara > 30- 40 tahun lebih banyak di fakultas pertanian UMSU dibandingkan untuk kelompok umur lainnya.

## 2.3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Jenjang Pendidikan Responden**

Jenjang Pendidikan	Jumlah	%
S2	29	96.67
S3	1	3.33
Jumlah	30	100.00

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.3 menunjukkan bahwa responden untuk pendidikan S2 (pascasarjana) sebanyak 29 orang (96.67%), untuk responden dengan

pendidikan S3 (Doktor) sebanyak 1 orang (3.33%). Dengan demikian, responden dengan pendidikan S2 (pascasarjana) banyak di fakultas pertanian UMSU daripada pendidikan.

#### **2.4. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama jadi Dosen**

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan lama menjadi dosen, yaitu:

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Lama Jadi Dosen**

Lama Jadi Dosen	Jumlah	%
< 10 Tahun	19	63.33
11- 20 Tahun	11	36.67
Jumlah	30	100.00

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.4 menunjukkan bahwa responden yang telah lama menjadi dosen < 10 tahun sebanyak 19 orang (63,33%), untuk responden yang lama jadi dosen antara 11-20 tahun sebanyak 11 orang (36.67%). Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa responden pada fakultas pertanian UMSU lebih banyak untuk dosen yang telah lama mengajar antara < 10 tahun dibandingkan lainnya.

### **3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

*Corrected Item-Total*

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	Correlation		Hasil
			rhitung	rtabel	
1	Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	K1	.732	.306	Valid
		K2	.481		Valid
		K3	.449		Valid
		K4	.743		Valid
		K5	.391		Valid
		K6	.644		Valid
		K7	.453		Valid
		K8	.150		Valid
		K9	.724		Valid
		K10	.798		Valid
		K11	.457		Valid
		K12	.608		Valid
		K13	.812		Valid
		K14	.576		Valid
		K15	.439		Valid
		K16	.411		Valid
		K17	.393		Valid
		K18	.465		Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Pada tabel IV.5 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) telah memenuhi syarat validitas dimana nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan juga dinyatakan valid.

Berikut ini dapat disajikan hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.892	18

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Berdasarkan tabel IV.6 menunjukkan diperolehnya nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,892 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $0,892 > 0,6$  dan variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel, artinya bahwa jawaban yang diberikan responden atas variabel penelitian mempunyai tingkat konsistensi yang baik.

### 3.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen (X<sub>2</sub>)

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen**

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total</i>		Hasil
			rhitung	rtabel	
2	Komitmen (X <sub>2</sub> )	K1	.582	.306	Valid
		K2	.763		Valid
		K3	.661		Valid
		K4	.736		Valid
		K5	.850		Valid
		K6	.603		Valid
		K7	.712		Valid
		K8	.850		Valid
		K9	.443		Valid
		K10	.800		Valid

**Lanjutan Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Komitmen**

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total</i>		Hasil
			rhitung	rtabel	
2	Komitmen (X <sub>2</sub> )	K11	.467	.306	Valid
		K12	.468		Valid
		K13	.651		Valid
		K14	.468		Valid
		K15	.657		Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2017

Pada tabel IV.7 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel komitmen (X<sub>2</sub>) telah memenuhi syarat validitas dimana nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan juga dinyatakan valid.

Berikut ini dapat disajikan hasil uji reliabilitas variabel komitmen dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.8  
Hasil Reliabilitas Variabel Komitmen**

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.921	15

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Berdasarkan tabel IV.8 menunjukkan diperolehnya nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,921 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $0,921 > 0,6$  dan variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel, artinya bahwa jawaban yang diberikan responden atas variabel penelitian mempunyai tingkat konsistensi yang baik.

### 3.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Dosen (X<sub>2</sub>)

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen**

No	Variabel Penelitian	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total</i>		Hasil
			rhitung	rtabel	
3	Kinerja dosen (Y)	K1	.692	.306	Valid
		K2	.688		Valid
		K3	.700		Valid
		K4	.416		Valid
		K5	.678		Valid
		K6	.692		Valid
		K7	.700		Valid
		K8	.714		Valid
		K9	.680		Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2017

Pada tabel IV.9 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel kinerja dosen (Y) telah memenuhi syarat validitas dimana nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan juga dinyatakan valid.

Berikut ini dapat disajikan hasil uji reliabilitas variabel kinerja dosen dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Dosen**

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.891	9

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Berdasarkan tabel IV.10 menunjukkan diperolehnya nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,891 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $0,891 > 0,6$  dan variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel, artinya bahwa jawaban yang diberikan responden atas variabel penelitian mempunyai tingkat konsistensi yang baik.

#### 4. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden dan pengolahan SPSS, berikut ini disajikan regresi linear berganda, yaitu:

**Tabel IV.11**  
**Regresi Linear Berganda**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1 ( <i>Constant</i> )	-2.261	4,098	
Motivasi kerja	.223	.090	.380
Komitmen	.357	.099	.554

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Berdasarkan tabel IV.11 diperoleh regresi linear berganda yaitu  $Y = -2.261 + 0,223 X_1$  (motivasi kerja) +  $0,357 X_2$  (komitmen). Hal ini menunjukkan bahwa:

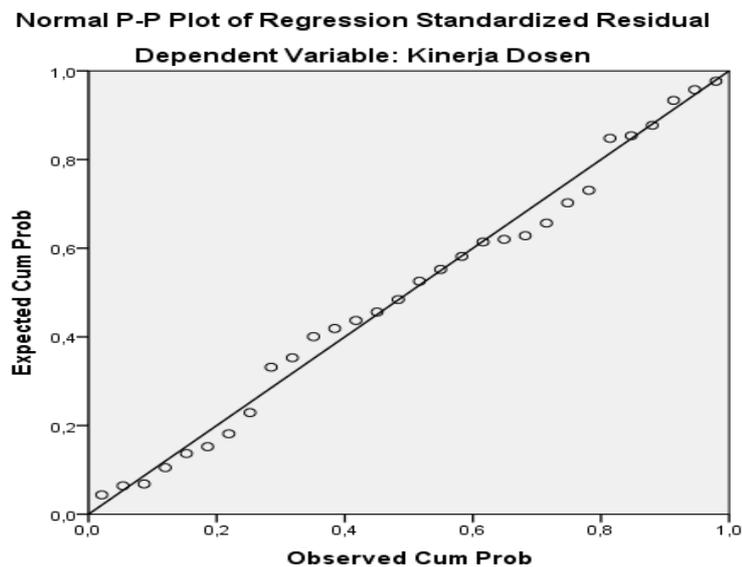
1. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,223 maka tiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,223% dengan asumsi nilai koefisien pada variabel komitmen adalah tetap.

2. Variabel komitmen mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,357 maka tiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel komitmen akan dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,357% dengan asumsi nilai koefisien pada variabel motivasi kerja adalah tetap.
3. Nilai konstanta (a) sebesar -2,261 merupakan nilai yang konstan dan berpengaruh penurunan kinerja dosen dalam bekerja dengan asumsi nilai koefisien variabel motivasi kerja dan komitmen adalah tetap.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### 5.1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden dan pengolahan SPSS, berikut dapat disajikan hasil uji normalitas dengan metode grafik *P-Plot*, sebagai berikut:



Sumber: data diolah SPSS, 2017

**Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik *P-Plot***

Pada gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi penelitian tersebar secara merata di sepanjang garis

diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan berdistribusi normal.

## 5.2. Uji Multikolinearitas

Berikut ini disajikan hasil uji multikolinearitas berdasarkan pengolahan jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

*Coefficients*

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	Motivasi kerja	.313	3.194
	Komitmen	.313	3.194

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Pada tabel IV.12 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas sebagai berikut:

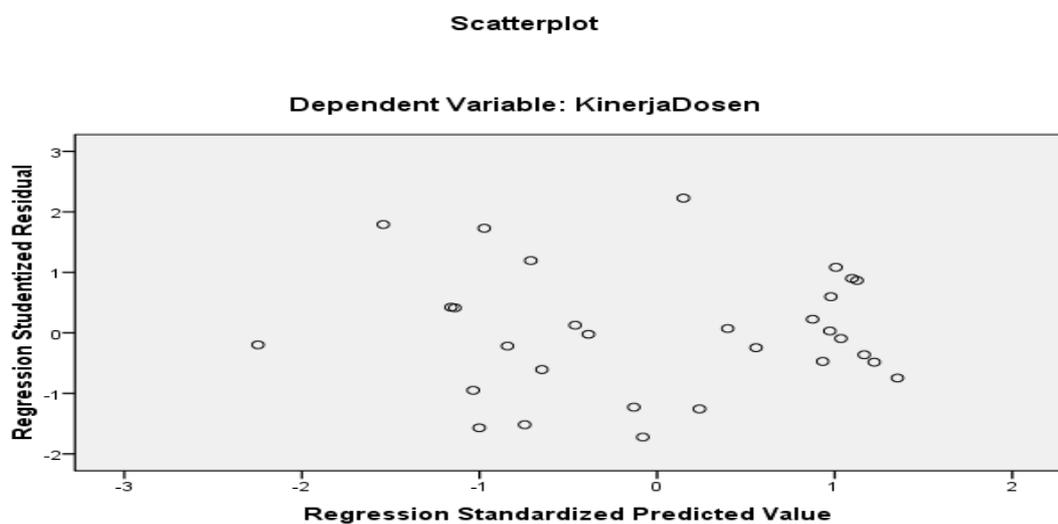
- a) Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,313 dan nilai VIF = 3,194.
- b) Variabel komitmen ( $X_2$ ) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,313 dan nilai VIF = 3,194.

Dengan demikian hasil pengolahan SPSS untuk uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen (motivasi kerja dan komitmen) menunjukkan tidak

terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

### 5.3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini disajikan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik dari pengolahan hasil tabulasi jawaban responden sebagai berikut:



Sumber: data diolah SPSS, 2017

#### **Gambar IV.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik**

Pada gambar IV.2 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi penelitian tersebar secara tidak merata dan tidak membentuk suatu pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 6. Uji Hipotesis

### 6.1. Uji Parsial

Berikut ini disajikan hasil uji parsial dari hasil pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji Parsial**

*Coefficientsa*

Model	t	Sig.
1 ( <i>Constant</i> )	-.552	.586
Motivasi kerja	2,473	.020
Komitmen	3,600	.001

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Pada tabel IV.13 berikut ini disajikan nilai koefisien  $t_{hitung}$  dan signifikan untuk variabel independen, yaitu:

1. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 2,473$  pada signifikan  $\alpha = 0.020$ .
2. Variabel komitmen ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 3,600$  pada signifikan  $\alpha = 0.001$ .

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak  $n = 30$  responden sehingga diperoleh nilai koefisien  $t_{tabel} = 1,697$  pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU (nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,473 > 1,697$  pada signifikan  $0,020 < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  diterima ( $H_0$  ditolak).
2. Pada variabel komitmen ( $X_2$ ) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU (nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3,600 > 1,697$  pada signifikan  $0,001 < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_2$  diterima ( $H_0$  ditolak).

## 6.2. Uji Simultan

Berikut ini disajikan hasil uji simultan dari hasil pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.14**  
**Hasil Uji Simultan**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.397	2	182.198	54.017	.000 <sup>a</sup>
	Residual	91.070	27	3.373		
	Total	455.467	29			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: KinerjaDosen

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Pada tabel IV.14 diperoleh nilai koefisien  $F_{hitung} = 54,017$  pada signifikan 0,000, sedangkan jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 30$  dimana  $df(1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df(2) = n - k = 30 - 3 = 27$  diperoleh nilai koefisien  $F_{tabel} = 3,354$  pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komitmen bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU Medan (nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $54,017 > 3,354$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian  $H_3$  diterima ( $H_0$  ditolak).

## 6.3. Koefisien Determinasi

Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi dari hasil pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel IV.15**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.894 <sub>a</sub>	.800	.785	1.83656	.802	54.524

a. *Predictors:* (Constant), Disiplin kerja, Kepemimpinan

b. *Dependent Variable:* Kinerja dosen

Sumber: data diolah SPSS, 2017

Pada tabel IV.15 di peroleh nilai koefisien determinasi  $R = 0,894$  artinya variabel motivasi kerja dan komitmen mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU. Nilai determinasi  $R^2 = 0,802$  artinya kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU mampu dijelaskan oleh motivasi kerja dan komitmen sebesar  $0,802 \times 100\% = 80,20\%$  dan sisanya sebesar  $19,80\%$  dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian tidak dilakukan misalnya pengembangan karir, insentif, pelatihan, jenjang karir dan sebagainya.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Pertanian UMSU**

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU Medan. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakuan menunjukkan terdapat kesamaan

dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan di awal dan dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian  $H_1$  diterima ( $H_0$  ditolak).

Dengan demikian, dosen yang mempunyai motivasi kerja yang kuat dan jelas dalam dirinya maka akan selalu berusaha untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja dari dosen diharapkan oleh dekan fakultas pertanian UMSU dapat dioptimalkan sedemikian rupa. Widodo (2015:187), mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu alasan yang mendorong dosen melakukan tugasnya sebagai pengajar.

Motivasi kerja untuk tiap dosen lazimnya tidaklah sama, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik faktor internal dan faktor eksternal. Selain itu, motivasi kerja sangat penting untuk diberikan oleh dekan fakultas pertanian UMSU pada semua dosen yang mengajar di fakultas pertanian UMSU Medan. Tanpa adanya motivasi kerja dalam diri seorang dosen maka hal ini kemungkinan kecil bagi dosen untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga hal ini dapat berpengaruh pada penurunan kinerja dosen dapat dilihat dari penurunan nilai mahasiswa pada saat mengikuti ujian *final test*.

Berdasarkan bukti empiris penelitian yang dilakukan oleh Guterres dan Supartha (2016) disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Hadiyanto (2016), menyimpulkan bahwa motivasi dosen berpengaruh

signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut. Dengan demikian, hasil penelitian dilakukan oleh peneliti terdapat relevansi dan kesesuaian dengan hasil penelitian terdahulu, sehingga keberadaan motivasi kerja dalam diri dosen akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerjanya sebagai tenaga pengajar. Semakin kuat motivasi kerja dimiliki dosen maka semakin tinggi kinerja dosen dalam melakukan tugasnya.

Perubahan motivasi kerja dalam diri dosen juga dapat terjadi setiap saat sehingga bila perubahan motivasi kerja sifatnya positif maka hal ini dapat meningkatkan kinerja dosen akan semakin baik dari waktu ke waktu. Sebaliknya bila motivasi kerja dalam diri dosen semakin lama semakin menurun pada saat melakukan tugasnya maka hal ini akan memperburuk kinerja dosen juga akan ikut merosot dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan nilai mahasiswa menjadi jelek dan nama baik fakultas juga menjadi turun.

## **2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Pertanian UMSU**

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU Medan. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan terdapat kesamaan dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan di awal dan dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian  $H_2$  diterima ( $H_0$  ditolak).

Sementara itu, dari hasil persentase jawaban responden diketahui bahwa sebagian besar responden berpendapat sangat setuju sekitar 43,30% - 63,30%

kalau komitmen perlu dimiliki dalam diri seorang dosen. Karena dengan adanya komitmen yang kuat dalam diri dosen maka kemauan dan kesediaannya untuk bekerja dan mengajar mahasiswa akan semakin baik sehingga hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja dosen juga akan semakin baik.

Suhendi dan Anggara (2010:258), menyatakan bahwa komitmen dalam organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar atau melakukan penelitian di bidang pertanian perlulah menanamkan komitmen yang kuat dalam dirinya karena dengan komitmen yang tinggi maka dosen tersebut akan mencurahkan seluruh pengetahuan dan pengabdianya pada fakultas pertanian demi kemajuan perguruan tinggi UMSU Medan. Pada akhirnya dosen tersebut akan memprioritaskan kinerjanya dalam tiap pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya atau diberikan oleh dekan fakultas pertanian UMSU Medan.

Berdasarkan bukti empiris penelitian yang dilakukan oleh Hadiyanto (2016) menyimpulkan bahwa komitmen seorang dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dalam mengajar di Perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2011) dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa semakin tinggi komitmen seorang dosen pada tugasnya

maka semakin besar kemungkinan dosen tersebut akan menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerjanya dalam mengajar. Sebaliknya bila komitmen seorang dosen semakin turun, maka hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerjanya di bidang pendidikan sebagai tenaga pengajar.

Namun demikian, perubahan komitmen dosen di fakultas pertanian UMSU dapat terjadi setiap saat dan perubahan tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor sehingga hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang dilakukan kedepannya. Untuk itu, hal-hal positif yang dapat mendorong dan meningkatkan komitmen dalam diri dosen haruslah dilakukan secara optimal sehingga bila dari waktu ke waktu komitmen dosen semakin kuat maka hal ini dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerjanya bagi kepentingan mahasiswa sendiri dan juga bagi pihak fakultas pertanian UMSU Medan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Pertanian UMSU**

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan komitmen bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU Medan. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan terdapat kesamaan dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan di awal dan dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian  $H_3$  diterima ( $H_0$  ditolak).

Sutrisno (2011:170), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja dosen yang bekerja di fakultas pertanian UMSU merupakan salah satu tuntutan dari pihak perguruan tinggi agar dapat memberikan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki secara totalitas pada saat mengajar mahasiswa mengenai materi perkuliahan.

Dengan totalitas dalam bekerja maka hal ini di masa mendatang dapat memajukan perguruan tinggi dimana mahasiswa akan semakin aktif dan giat dalam belajar untuk menuntut ilmu pengetahuan dan bagi pihak fakultas pertanian akan semakin dikenal oleh masyarakat luas karena kinerja dosennya yang baik dan optimal dalam mengajar. Untuk itu, perlu dilakukan upaya untuk mempertahankan kinerja dosen secara maksimal sehingga dosen yang dapat mempertahankan kinerjanya dengan baik untuk jangka waktu cukup lama akan membuat nama baik fakultas pertanian akan semakin baik dan dikenal luas oleh masyarakat.

Berdasarkan bukti empiris penelitian dilakukan oleh Hadiyanto (2016) menyimpulkan bahwa secara simultan motivasi dosen dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut. Sedangkan dari penelitian dilakukan Trianingsih (2011), dapat disimpulkan bahwa motivasi dosen dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam mengajar. Dengan demikian, motivasi kerja dan komitmen merupakan dua hal saling berkaitan satu sama lain sehingga dengan upaya untuk memberikan motivasi dalam diri dosen secara tepat dan menumbuhkan komitmen dalam diri dosen maka hal

akan memberikan kesadaran yang tinggi dalam pikiran dosen untuk selalu berusaha dan berupaya untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga kemajuan mahasiswa dalam menyerap materi diajarkan akan menjadi semakin baik.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan statistik dan penjelasan di awal, berikut ini dapat disampaikan kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam menjalankan fungsinya sebagai tenaga pengajar pada fakultas pertanian UMSU Medan.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam melakukan tugasnya pada fakultas pertanian UMSU Medan.
3. Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU. Sementara itu, kinerja dosen pada fakultas pertanian UMSU dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan komitmen sebesar 80,2% dan sisanya sebesar 19,80% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya di luar lingkup penelitian yang tidak dilakukan.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Pimpinan fakultas pertanian UMSU sebaiknya selalu memberikan motivasi yang positif dalam diri tiap dosen yang mengajar sehingga hal ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dosen dalam mengajar. Selain itu, dosen dapat menentukan motivasi apa yang perlu

dimiliki dan menjadi alasan mengajar di fakultas pertanian UMSU sehingga hal ini dapat memberikan semangat kerja tinggi dalam diri dosen untuk selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang pendidikan di fakultas pertanian UMSU demi kemajuan mahasiswa.

2. Untuk masa mendatang, pihak fakultas pertanian UMSU sebaiknya memberikan pengarahan dan sosialisasi yang jelas dan tepat mengenai komitmen dalam diri dosen agar menjunjung tinggi dalam tiap aktivitasnya berkaitan dengan dunia pendidikan bagi kepentingan bangsa dan negara.
3. Bagi peneliti lainnya agar di masa mendatang dapat menggunakan variabel bebas yang lain selain motivasi kerja dan komitmen sehingga penggunaan variabel bebas lainnya dapat mendukung hasil penelitian yang lebih baik mengenai kinerja dosen bagi kemajuan mahasiswa dan fakultas pertanian UMSU Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf H.M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ardyan, Elia & Istiyanto, Budi. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Antara (Studi Kasus pada PTS di Surakarta)". *Jurnal Derivatif*. Vol.10. No.2 November. ISSN Cetak 19778-6573. ISSN Online: 2477-300X.
- Guterres, Luis Aparicio & Supartha, Wayan Gede. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.5. No.3. Hal: 429-454. ISSN: 2337-3067.
- Hadiyanto, Nahdi. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua Program Studi, Motivasi Dosen, Iklim Kerja dan Komitmen Dosen terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Garut". *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*. Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan. Vol. 09. No.01. Hal: 38-50. ISSN: 1907-932X.
- Haryanto, Joko. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang)". *Jurnal STIE Semarang*. Vol.8. No.1. Edisi Februari. ISSN: 2252-826.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Edisi I. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar SPSS untuk pemula*. Cetakan Pertama. Jakarta: Mediakom.
- Sinambela, Litjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi I. Yogyakarta: ANDI.

- Subagio, Mochammad. 2015. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Itchca Resources". *Jurnal Manajemen*. Vol. XIX. No.01. Februari. Hal: 101-120.
- Sudiro, Achmad. 2009. "Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi di Universitas Brawijaya Malang)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.7. No.1. Februari. Hal: 86-92. ISSN: 1693-5241.
- Sugiyono. 2014. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Anggota IKAPI. Bandung: CV Alfabeta. .
- Suhendi, Hendi H. & Anggara, Sahya. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan I. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sulistyo, Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. Cetakan Pertama. Jakarta: Cakrawala.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- , 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trisnaningsih, Sri. 2011. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi". *Jurnal Akuntansi dan Auditing*. Vol.8. No.1. November. Hal:83-94. UPN "Veterann" Jawa Timur.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.