PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KINERJA DOSEN POLITEKNIK ILMU PELAYARAN (PIP) SEMARANG

Adhi Pratistha Silen

Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang
e-mail : adhi.pip.smg@gmail.com

Samuel Tri Sudardi

Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang
e-mail : samuelsudardi@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this research was to know and analyze the influence of commitment to the performance of the lecturers of Polytechnic of Merchant Marine Semarang. The population sampling for this research was all lecturers at Polytechnic of Merchant Marine Semarang whom had "jabatan fungsional" or functional positions. The data sampling was using census to all 71 lecturers at Polytechnic of Merchant Marine Semarang. The data source used primary secondary data and used linear regression to analyze it. The result of the analysis showed that there was a positive and significant influence between the commitment and the performance.

Keywords: *Commitment, Performance, Lecturers*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja dosen Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang. Sedangkan untuk populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen fungsional di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dengan jumlah 71 orang. Pengambilan Sampel dalam penelitian ini digunakan dengan metode sensus dengan jumlah dosen di Politknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang keseluruhan sebanyak 71 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan regresi linier.Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dibuat kesimpulan berikut hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja.

Kata kunci: *Komitmen, Kinerja, Dosen*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Dosen merupakan komponen pendidikan yang sangat strategis dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Partisipasi dan peran aktifnya memberi sumbangan besar dalam mencapai tujuan pendidikan secara nasional. Untuk itu, peningkatan kinerja dosen di suatu program studi merupakan kebutuhan yang mendesak. Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen semakin menegaskan bahwa fungsi, peran dan kedudukan dosen sangat strategis.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 (bab 3 pasal 7), dosen adalah tenaga profesional yang melaksanakan pekerjaan khusus, dan memiliki prinsip-prinsip: (1) bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (2) komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, (3) kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (4) kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas, (5) tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (7) kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (8) jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, (9) organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan dosen.

Untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan aktivitas yang terencana dari lembaga yang bersangkutan. Selain itu Perguruan Tinggi perlu melakukan pembenahan dan pengembangan budaya mutu agar dapat bersaing dengan Perguruan Tinggi lain dan mampu menghasilan *output* (lulusan) yang *qualified*. Perguruan tinggi yang bermutu memerlukan SDM yang handal, salah satu indikatornya dapat dilihat dari kinerja dosen. Untuk itu kinerja dosen perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan sekaligus dapat memperbaiki/ meningkatkan mutu Perguruan Tinggi dengan komitmen para dosen.

Untuk mempertahankan sumber daya manusia bermotivasi tinggi, perlunya pendekatan yang lebih menitikberatkan pada strategi komitmen (Amstrong, 2009). Menurutnya, pegawai akan menampilkan respon terbaik dan terkreatif mereka pada saat mereka diberi tanggungjawab yang lebih luas, ditantang untuk memberi kontribusi dan dibantu untuk mencapai kepuasan kerja. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap pegawai atau sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Faktor komitmen dipandang penting karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi. Membangun komitmen pegawai sangat terkait dengan bagaimana komitmen organisasi kepada anggota organisasi. Organisasi memberikan ”pelayanan” apa kepada anggota organisasi. Menurut Straus (2002), keterlibatan dan partisipasi pegawai secara luas merupakan bagian terpenting dari strategi komitmen yang tinggi dari organisasi.

Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang adalah merupakan salah satu pedidikan tinggi kedinasan di lingkungan Kementerian Perhubungan, yang dipimpin oleh seorang Direktur dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan, dalam kesehariannya dibina oleh Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Laut. Pembinaan PIP Semarang secara teknis akademik dilakukan oleh Menteri Pendidikan Nasional serta pembinaan teknis operasional dan kompetensi oleh Menteri Perhubungan. Dalam menjalankan roda organisasi, PIP Semarang didukung oleh 220 orang pegawai dengan status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa pendidikan, PIP Semarang memiliki visi : Tercipatanya kader-kader perwira pelayaran yang andal, profesional dan berbudi pekerti luhur sesuai nilai-nilai Pancasila untuk kemajuan bangsa. Misinya yaitu memberikan pelayanan pendidikan dan pelatihan pelayaran yang memenuhi standar kualitas nasional maupun internasional, melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, melaksanakan tata kelola kelembagaan yang dinamis, transparan dan akuntabel. Dalam upaya mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, PIP Semarang telah melakukan perubahan-perubahan yang bersifat menyeluruh dengan menerapkan sistem administrasi yang lebih modern disesuaikan dengan perkembangan teknologi. Hal ini akan berjalan sesuai dengan harapan apabila sumber daya manusia yang ada mampu bekerja dan berperilaku dengan baik sesuai dengan tuntutan organisasi. Kondisi tersebut menuntut Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat baik dalam hal kualitas pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional.

Namun demikian yang terjadi di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dalam kenyataan ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu kompentensi, komitmen dan pengalaman kerja. Permasalahan yang ada pada Dosen Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang masalah kompetensi adalah ditunjukkan penempatan Dosen belum berdasar pada kompetensi jabatan dan pengembangan belum berdasarkan pola pembinaan karier dan proses kenaikan pangkat pegawai belum sesuai dengan kaidah yang berlaku. Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang pegawai/karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya. Dalam pelaksanaannya DP3 di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang tersebut banyak yang bias, karena penilaian yang diberikan tidak obyektif yaitu DP3 sebagai instrumen penilaian belum dapat menghasilkan penilaian prestasi kerja yang objektif dan dampak hasil penilaian prestasi kerja tidak memberikan motivasi untuk bekerja. DP3 sebagai instrumen belum dapat diandalkan karena

format DP3 bersifat umum, tidak fokus terhadap kinerja spesifik fungsi personel yang akan dinilai. Unsur penilaian tampak masih bersifat konseptual sebagai alat ukur penilaian. Sehingga DP3 sebagai instrumen penilaian prestasi kerja tidak efektif.

Dalam usaha mencapai tujuan, Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil judul "*Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang*"

1.2. Perumusan Masalah

Dosen yang profesional dapat menghasilkan pendidikan berkualitas, hal ini dapat dicapai dengan menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan. Di dalam proses belajar mengajar, tidak hanya taruna yang dituntut untuk memiliki motivasi dalam belajar tetapi Dosen juga harus memiliki komitmen didalam mengajar sehingga mampu memotivasi dan mendorong semangat belajar siswa, serta mampu memperdayakan kemampuan Dosen seoptimal mungkin.

Sumberdaya ini selalu berkembang dinamis seiring dengan berjalannya waktu. Perubahan tersebut secara tidak langsung berpengaruh pada kegiatan di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang. Oleh karena itu pihak Dosen harus menjadi partner dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah "Bagaimana agar kinerja Dosen Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dapat ditingkatkan" kemudian muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut : "Apakah ada pengaruh komitmen terhadap kinerja Dosen Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang ?"

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan : "Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja Dosen Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang ".

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan sumbangan pemikiran kepada Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang khususnya dalam menentukan kebijakan tentang bagaimana meningkatkan kinerja dosen di lingkungan PIP Semarang, karena akan meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi demi mewujudkan visi dan misi organisasi.
2. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam memahami manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan komitmen dan kinerja Dosen Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang

2.Telaah Pustaka Dan Pengembangan Model

2.1. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja pegawai

Komitmen dosen merupakan suatu kondisi dalam diri dosen mengikat dirinya dengan program studi dimana ia bertugas. Ikatan itu berupa kepercayaan dan penerimaan yang teguh terhadap visi, misi dan tujuan serta nilai-nilai yang dikembangkan di program studi. Dosen yang memiliki komitmen terhadap jabatannya sebagai tenaga professional (fungsional), ia melaksanakan tugas dengan baik. Komitmen sebagai seorang pendidik menjadikan dosen bekerja keras supaya bisa diterima dengan baik di kampus. Semangat dan kegigihan dosen dalam berusaha melaksanakan tugas dan fungsinya menjadi pemicu dosen untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Salah satu bentuk komitmen dosen akan terlihat dari visi dan misinya dalam bertugas di kampus. Dosen yang memiliki komitmen tinggi terhadap program studi, akan mengatur dalam penyusunan sebuah visi yang jelas dan terarah demi kemajuan program studi dimana ia bertugas. Visi dan misi program studi sangat menentukan nasib kelangsungan hidup program studi dimasa yang akan datang. Visi dan misi yang baik, dosen akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk meraih visi dan misi tersebut. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa, diduga terdapat pengaruh yang signifikan komitmen dosen terhadap kinerja dosen. Semakin tinggi komitmen dosen, maka akan semakin baik pula kinerja dosen. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H : Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen

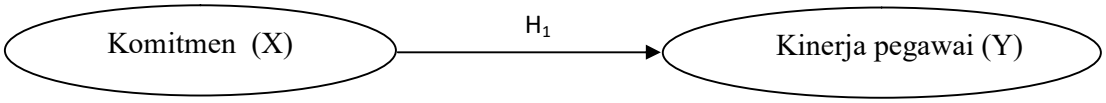
2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal. Seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

Kinerja dosen merupakan suatu bagian yang sangat penting menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Suatu instansi menginginkan dosen untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik tanpa adanya kinerja dari separuh anggota instansi, maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kinerja dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor yang kemudian digunakan sebagai dasar penentuan kebijaksanaan instansi didalam upaya peningkatan atau pembaharuan kinerja dosen. Determinan yang penting bagi kinerja individu adalah upaya yang diarahkan kemampuan dan kemampuan masa lalu juga mempengaruhi kinerja dosen (Gibson, 2004).

Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dalam meningkatkan kinerja dosennya perlu memperhatikan aspek komitmen. Bertitik tolak dari pemikiran diatas maka dapat dibuat model sebagai berikut :



Gambar : Kerangka Hubungan antar Variabel Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *eksplanatory,* yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2002). Hubungan variabel-variabel tersebut adalah pengaruh komitmen terhadap kinerja Dosen Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang

3.2. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 1 variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Sebagai variabel independen adalah Komitmen. Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja pegawai. Untuk mempermudah dalam memahami dan membahas variabel-variabel penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komitmen
   Komitmen merupakan identifikasi rasa dan keterlibatan loyalitas yang diungkapkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi (Gibson, 2006). Berdasarkan persepsi responden, indikator yang akan digunakan dalam komitmen organisasi adalah : (Mas'ud, 2004)

   a. Perasaan menjadi bagian dari organisasi.
   b. Kebanggaan terhadap organisasi.
   c. Kepedulian terhadap organisasi.
   d. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.
   e. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi.
   f. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

2. Kinerja Dosen
   Kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2005). Berdasarkan persepsi responden, adapun indikator yang digunakan dalam Kinerja Dosen adalah sebagai berikut (Natapriatna, 2001):

   a. Produktivitas,
   b. Kualitas kerja,
   c. Inisiatif,
   d. Kerja tim,
   e. Pemecahan masalah,
   f. Tekanan,
   g. Motivasi.

3.3. Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan responden, atau kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang

ditetapkan atau dengan kata lain populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang diteliti (Singarimbun, 2005). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen fungsional di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dengan jumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2005). Pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan metode sensus yaitu pengambilan secara keseluruhan dosen Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang yang berjumlah 71 orang

3.4. Metode Pengumpulan data

1. Sumber data Dalam penelitian penulis berusaha untuk mendapatkan data yang obyektif untuk menjamin kebenaran data. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu :
   a. Data primer Data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian yaitu dari responden terpilih dengan menggunakan kuesioner.
   b. Data sekunder Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan tempat dimana penelitian ini dilakukan.
2. Teknik pengumpulan data Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah *Kuesioner,* yaitu suatu metode dimana penulis menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden yaitu Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian tentang komitmen dan Kinerja dosen.
3. Teknik pengolahan data Data yang diperoleh diolah dengan cara sebagai berikut :
   a. *Editing* yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat kelengkapan dan kebenaran pengisian kuesioner.
   b. *Coding* yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap jenis jawaban dari pertanyaan untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.
   c. *Scoring* yaitu pemberian nilai / harga berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang dilakukan dalam pengujian hipotesa.
      Dalam penelitian ini akan dipakai score untuk questioner dengan nilai sebagai berikut :
      1) Untuk jawaban Sangat Setuju, nilai 5
      2) Untuk jawaban Setuju, nilai 4
      3) Untuk jawaban Netral, nilai 3
      4) Untuk jawaban Tidak Setuju, nilai 2
      5) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju, nilai 1
   d. Tabulasi adalah proses untuk menghitung frekuensi jawaban masing-masing kategori dan penyajiannya di wujudkan dalam bentuk tabel.

3.5.Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini dilakukan analisis data dengan cara :

1. Analisis Kualitatif Metode data secara kualitatif digunakan untuk mengolah data yang sifatnya tidak dapat di ukur sehingga diperlukan penjabaran melalui penguraian secara teoritis.
2. Analisis Kuantitatif

   Dalam penelitian analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban questioner. Data primer adalah data langsung yang di peroleh dari responden tersebut kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan SPSS.

Alat analisis yang digunakan adalah :

1. **Pengujian Validitas Indikator**

   Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan dengan alpha 0.05. Jika sig hitung lebih kecil dari 0,05, maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. (Ghozali, 2005)

2. **Uji Reliabilitas**

   Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau yang dapat diandalkan (Singarimbun, 2005). Penghitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Cronbach's Alpha. Pengujian reliabilitas pada taraf signifikan yang digunakan adalah (α) = 5%. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,06 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

3. **Uji Asumsi Klasik**

   Asumsi klasik bertujuan untuk mendapatkan model regresi yang baik, model regresi tersebut harus terbebas dari Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas serta data yang dihasilkan harus berdistribusi normal. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

   a. Uji Multikolinieritas.

      Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikolonieritas dalam penelitian diukur berdasarkan tingkat *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance.* Nilai tolerance

diatas 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka variabel tersebut tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2005).

b. Uji Heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*Zpred*) dengan residualnya (*Sresid*). Apabila dalam grafik tersebut tidak terdapat pola tertentu yang teratur maka diidentifikasi tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

c. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, dalam hal ini uji normalitas dalam hal ini yang digunakan adalah analisis grafik yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal

4. **Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mencari persamaan regresi atau pengaruh antara Komitmen (X) Terhadap Kinerja dosen (Y). Adapun rumus yang dipakai yaitu (Sudjana)

$Y = bX + e$

Keterangan :

Y = Kinerja dosen

X = Komitmen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = faktor gangguan

5. Pengujian Hipotesis-Uji t
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t yaitu untuk menguji signifikasi pengaruh Komitmen (X) Terhadap Kinerja dosen (Y)
Perumusan hipotesis Untuk menguji H

   a. Ho : $\beta = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen (X) secara parsial terhadap kinerja dosen (Y)
   b. Ha : $\beta \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara komitmen (X) secara parsial terhadap kinerja dosen (Y)

Menentukan tingkat keyakinan pada taraf signifikasi 5% berarti bahwa $\alpha = 0,05$,

a. Sig hitung > 0,05 Ho diterima atau Ha ditolak
b. Sig hitung < 0,05 Ho ditolak atau Ha diterima

6. **Koefisien Determinasi.**

Digunakan untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel tergantung yang disebabkan oleh perubahan variabel bebas. (Sudjana, 2007).

Adapun pengolahan Data dalam penelitian ini digunakan Program SPSS for Windows

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk mencari pengaruh komitmen (X) terhadap Kinerja Dosen (Y) menggunakan analisis stasistik yaitu model analisis regresi berganda. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS

Tabel 1.

Ringkasan Hasil Perhitungan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.915	2.351		3.366	.001
	Komitmen	.201	.090	.218	2.242	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Data yang diolah, 2013 Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut :

Y = 0,218X

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa komitmen (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen (Y). Nilai koefisien regresi komitmen (b) sebesar 0,218 dan bertanda positif (+) hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen semakin baik maka Kinerja Dosen akan semakin meningkat.

4.1.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji secara parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh komitmen (X) secara parsial terhadap Kinerja Dosen (Y) dengan taraf Uji Signifikansi (α) = 0,05, berikut pengujian hipotesis :

Hasil perhitungan menunjukkan sign (0,028) < α = 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen terhadap Kinerja Dosen pada taraf uji signifikansi 0,05, artinya jika

Komitmen semakin meningkat maka Kinerja Dosen akan semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi mengisyaratkan hubungan dosen dengan instansi yang ditunjukkan semakin menjadi menjadi bagian dari organisasi, semakin bangga terhadap organisasi, semakin peduli terhadap organisasi, semakin kuat hasrat untuk bekerja pada organisasi dan semakin percaya yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi serta semakin ada kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi maka akan meningkatkan kinerja dosen

4.1.3 Koefisien Determinasi

Berikut ini disajikan tabel nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.
Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 [a]	.550	.530	2.50461

a. Predictors: (Constant), Komitmen

Sumber : Data yang diolah, 2013

Nilai Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,530 atau 53% berarti variasi perubahan Kinerja Dosen dipengaruhi variabel komitmen sebesar 53% dan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja dll.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap Kinerja Dosen hal ini dibuktikan sign < α=0,05. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Lamidi (2007) dan Roby Sambung, dkk (2011). Hal ini menunjukkan variabel Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Dosen adalah signifikan atau variabel Komitmen masih konsisten berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen dosen merupakan suatu kondisi dalam diri dosen mengikat dirinya dengan program studi dimana ia bertugas. Ikatan itu berupa kepercayaan dan penerimaan yang teguh terhadap visi, misi dan tujuan serta nilai-nilai yang dikembangkan di program studi. Dosen yang

memiliki komitmen terhadap jabatannya sebagai tenaga profesional (fungsional), ia melaksanakan tugas dengan baik.

Komitmen sebagai seorang pendidik menjadikan dosen bekerja keras supaya bisa diterima dengan baik di kampus. Semangat dan kegigihan dosen dalam berusaha melaksanakan tugas dan fungsinya menjadi pemicu dosen untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Salah satu bentuk komitmen dosen akan terlihat dari visi dan misinya dalam bertugas di kampus. Dosen yang memiliki komitmen tinggi terhadap program studi, akan mengiur dalam penyusunan sebuah visi yang jelas dan terarah demi kemajuan program studi dimana ia bertugas. Visi dan misi program studi sangat menentukan nasib kelangsungan hidup program studi dimasa yang akan datang. Visi dan misi yang baik, dosen akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk meraih visi dan misi tersebut.

Untuk dapat mencapai visi dan misinya tersebut, diperlukan strategi kepemimpinan yang visioner. Dengan kepemimpinan visioner ketua program sytudi akan memberdayakan seluruh potensi program studi untuk mencapai visi dan misi tersebut. Sehingga akan tercipta suasana kerja yang dinamis dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di kampus. Pengembangan program studi ke tingkat yang lebih tinggi, menjadi salah satu intrumen visi ketua program studi dalam bekerja. Seluruh kinerja dosen terarah pada upaya mencapai visi, misi dan tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti pemahaman dan kemandirian untuk selalu meningkatkan mutu sangat diperlukan. Pengembangan kompetensi saja belum cukup, sehingga harus didukung komitmen yang tinggi untuk meningkatkan mutu. Komitmen yang tinggi tentang mutu bagi para dosen dapat diwujudkan dari keinginan untuk terus maju baik perkembangan intelektual maupun emosi, berani menghadapi globalisasi pendidikan dengan sikap positif, memiliki kemandirian dan tanggung jawab untuk memajukan organisasi Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang).

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja Dosen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin meningkat sebagai bagian dari organisasi, semakin bangga, semakin peduli, semakin memiliki hasrat yang kuat, semakin memiliki kepercayaan yang kuat dan semakin memiliki kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi tempat bekerja maka kinerja dosen akan meningkat

5.2. Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap Kinerja Dosen hal ini dibuktikan sign < α=0,05. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Lamidi (2007) dan Roby Sambung, dkk (2011). Hal ini menunjukkan variabel Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Dosen, hal ini

mengindikasikan bahwa komitmen yang tinggi tentang mutu sangat diperlukan untuk memperkuat keyakinan dan kesungguhan dosen dalam melakukan pengembangan kompetensi. Dalam lingkup Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang, komitmen tentang mutu perlu dituangkan dalam visi dan misi dari perguruan tinggi tersebut. Langkah berikutnya adalah perlunya teknikal struktur untuk mengakomodasikan komitment tersebut. Jika Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengontrol mutu

5.2.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dari variabel yaitu komitmen ternyata secara positif dan signifikan berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Dosen. Dengan demikian hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel tersebut perlu lebih diperhatikan oleh manajemen Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang yang meliputi :

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komitmen diketahui terdapat indikator dalam kategori tinggi yaitu Dosen memiliki kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi tempat bekerja, sebaiknya Dosen Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang meningkatkan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang relatif baru baginya, Dosen memiliki ketrampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan meningkatkan Kinerja Dosen

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian masih terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan, walaupun penulis telah berupaya semaksimal mungkin dengan berbagai usaha untuk membuat hasil penelitian ini bisa menjadi sempurna. Penulis menyadari bahwa keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Respon yang rendah dari responden, ditandai dengan banyaknya responden yang tidak langsung mengisi kuesioner, sehingga membutuhkan waktu yang lama, karena harus beberapa kali didatangi.
2. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuisioner tertutup sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut.
3. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus lain di luar obyek penelitian.

Daftar Pustaka

Amstrong, Michael, 2009, Seri Pedoman Manajemen, A Handbook of Human Resource Management, PT Gramedia Asri Media, Jakarta.

Fuad Mas'ud, 2004, Survai Diagnosis, Organisasional Konsep dan Aplikasi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Manajemen, Volume 10, Nomor 2, Maret 2011

Gibson, James L, Ivancevich, John M., Donnelly Jr, James H., 2006, Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J, 2005, Manajemen dan Evaluasi Kerja, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Imam Ghozali, 2005, Aplikasi Analisis Multivariate, Undip, Semarang.

Soetjipto, 2007, Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa (Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang), Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 5 Nomor 1 April 2007

Lamidi, 2007, Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen dengan Variabel Moderator Komitmen Tentang Mutu, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol, 2 No, 1 Desember 2 2007.

Strauss, Claudia,1992 Human Motives and Cultural Models, New York: Cambridge University Press Davis, Keithdan Newstorm.

Masri Singarimbun, 2005, Metode Penelitian, Survey LP3ES, Jakarta.

Natapriatna, Sulaiman, 2009, Kinerja Kepala sekolah: Studi Korelasi antara Pengetahuan tentang Manajemen Sekolah dan Sikap Terhadap Jabatan dengan Kinerja Kepala SD di Kotamadya Depok, Jakarta: Tesis IKIP Jakarta.

Sudjana, 2007, Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II, Penerbit Tarsito Bandung.

Sugiyono, 2002, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.

Roby Sambung dkk, 2011, Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen (Studi Pada Universitas Palangka Raya, Jurnal Aplikasi