



**ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI LOYALITAS  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI  
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH  
SITUBONDO**

*Analysis Of Competence And Organization Commitment To Lecturer  
Performance Through Work Loyalty As Intervening Variables In Abdurachman  
Saleh University Of Situbondo*

**TESIS**

Oleh

**Rasyidi, S.E.**  
**NIM 170810201005**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2020**



**ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI LOYALITAS  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI  
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH  
SI TUBONDO**

*Analysis Of Competence And Organization Commitment To Lecturer  
Performance Through Work Loyalty As Intervening Variables In Abdurachman  
Saleh University Of Situbondo*

**TESIS**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen (MM) dan  
mencapai gelar Magister Manajemen

Oleh

**Rasyidi, S.E.**

**NIM 170810201005**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2020**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Rasyidi, S.E.  
NIM : 170820101005  
Jurusan : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Analisis Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Loyalitas Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa tesis yang sudah saya selesaikan adalah benar-benar hasil karya sendiri. Kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan dari pihak lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 20 Januari 2020

Yang menyatakan,

**Rasyidi, S.E.**  
**170820101005**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul TESIS : Analisis Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Loyalitas Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Nama Mahasiswa : Rasyidi, S.E.

NIM : 170820101005

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 20 Januari 2020

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Sri Wahyu Lely Hana S., S.E., M.Si.

NIP. 197405022000032001

Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si.

NIP. 197309082000032001

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Hari Sukarno, M.M.

NIP. 196105301988021001

**JUDUL TESIS**

Analisis Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Loyalitas Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa** : Rasyidi, S.E.  
**NIM** : 170820101005  
**Jurusan** : Magister Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**20 Januari 2020**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : **Prof. Dr. Raden Andi Sularso, M.S.M.** : (.....)  
NIP. 196004131986031002

**Sekretaris** : **Dr. Arnis Budi Susanto, S.E., M.Si.** : (.....)  
NIP. 760014663

**Anggota** : **Dr. Handriyono, M.Si** : (.....)  
NIP. 196208021990021001

4x6

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.**  
NIP. 197107271995121001

## PERSEMBAHAN

Dengan segala rasa syukur dan kerendahan hati, saya persembahkan tesis ini sebagai bentuk ungkapan terima kasih dan hormat kepada :

1. Kedua orang tua yang tercinta dan tersayang Alm. Dulla dan Sa'oda senantiasa selalu memberikan do'a, dukungan dan semangat untuk selalu belajar untuk menggapai semua cita – cita.
2. Mbah H. Saiful, Hj. Hafidah dan Kakak Rudi Budi yang selalu memberikan motivasi dan dukungan moril untuk selalu berusaha dan do'a.
3. Dosen Pembimbing Tesis Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si dan Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si. yang selalu sabar membimbing dan mengarahkan saya sehingga Tesis ini dapat terselesaikan.
4. Rektor, Wakil Rektor dan seluruh civitas akademika Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang selama ini memberikan banyak pengalaman dan ilmu dalam menempuh studi.
5. Seluruh sahabat yang tanpa lelah selalu memerikan dukungan dan motifasi serta tidak pernah lelah menemani dan membatu selama kuliah sampai pada akhir kuliah Fauzul Adhim Aufa, Bu Hanum, Cici, Jemy, popy dan ayudha.
6. Sahabat dan teman-teman kerja di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang selama ini tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan do'a dalam melaksakan studi di Universitas Jember Pak Kamarudin, Pak Karnadi, Pak Rofek, Pak Nuril, Pak Yudha, Pak Yusuf Firdaus Mas Ryan, dan Bu Tutus
7. Semua pihak yang selalu memberi dukungan, motivasi, dan dukungan demi terselesaikannya tesis ini.
8. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya cintai dan saya banggakan.

**MOTTO**

Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua  
(Aristoteles)

Berangkat dengan penuh keyakinan, Berjalan dengan penuh keikhlasan,  
Istiqomah dalam menghadapi cobaan  
“ YAKIN, IKHLAS, ISTIQOMAH “  
( TGKH. Muhammad Zainuddin Abdul Madjid )

Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau  
kita telah berhasil melakukannya dengan baik  
(Evelyn Underhill)

RINGKASAN

**Analisis Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo; Rasyidi**; 170820101005; 2019; Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo merupakan Lembaga pendidikan tinggi yang dibina oleh Yayasan Pendidikan Abdurachman Saleh yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Sapran Siswowyoto, SH. nomor 4 tanggal 15 Agustus 1981. Dalam pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan terhadap mahasiswa dibutuhkan tenaga dosen yang memiliki kompetensi dan komitmen organisasi yang tinggi, hal ini diharapkan akan berdampak terhadap loyalitas dan kinerja dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia yang tertuang pada pembukaan undang-undang dasar tahun 1945.

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian yang dilaksanakan di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo adalah menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi dosen terhadap loyalitas kerja, menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi dosen terhadap kinerja dosen; mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja dosen. Responden dalam penelitian yang dilakukan pada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo sebanyak 122 responden dengan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang masing-masing diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,329 dengan  $p$ -value sebesar 0,000 dan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,271 dengan  $p$ -value sebesar 0,002, kompetensi dan komitmen organisasi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dengan masing-masing diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) untuk variabel kompetensi sebesar 0,417 dengan  $p$ -value sebesar 0,000, dan dengan diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) untuk komitmen organisasi sebesar 0,253 dengan  $p$ -value sebesar 0,000, dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,270 dengan  $p$ -value sebesar 0,000.

## SUMMARY

**Analysis of Competency and Organizational Commitment to the Performance of Lecturers Through Work Loyalty as an Intervening Variable at Abdurachman Saleh Situbondo University; Rasyidi; 170820101005; 2019; Master of Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Jember.**

Abdurachman Saleh Situbondo University is a higher education institution that is fostered by the Abdurachman Saleh Education Foundation which was established based on Notarial Deed of Sapran Siswowyoto, SH. number 4 on 15 August 1981. In the implementation of education for students, it requires lecturers who have high organizational competence and commitment, this is expected to have an impact on the loyalty and performance of lecturers in the implementation of the three-tridharma of higher education which has an important role in the intellectual life of the nation, in accordance with the ideals of the Indonesian people as outlined in the opening of the 1945 constitution.

The purpose of conducting research carried out at Abdurachman University Saleh Situbondo is to analyze and determine the effect of competence and commitment of lecturer organizations on work loyalty, analyze and determine the effect of competence and commitment of lecturer organizations on lecturer performance; know the effect of work loyalty on lecturer performance. Respondents in the study conducted at Abdurachman Saleh Situbondo University were 122 respondents with the sampling technique used in this study was saturated sampling. The analysis technique used is Path Analysis.

The results of this study indicate that the competence and organizational commitment of lecturers have a positive and significant effect on work loyalty of Abdurachman Saleh Situbondo University, each of which is obtained by a beta value ( $\beta$ ) for variable organizational commitment by 0.329 with a  $\rho$ -value of 0,000

and a beta value ( $\beta$ ) for organizational commitment variable of 0.271 with  $\rho$ -value of 0.002, competence and organizational commitment of lecturers has a positive and significant effect on the performance of Abdurachman Saleh Situbondo University lecturers with each beta value ( $\beta$ ) for competency variable of 0.417 with  $\rho$ -value of 0,000 , and by obtaining a beta value ( $\beta$ ) for organizational commitment of 0.253 with a  $\rho$ -value of 0,000, and work loyalty has a positive and significant effect on the performance of Abdurachman Saleh Situbondo University lecturers obtained a beta value ( $\beta$ ) of 0.270 with an  $\rho$ -value of 0,000.

## PRAKATA

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, hidayah, karunia dan ridho-NYA penulis dapat menyusun tesis yang berjudul “Analisis Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Loyalitas Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program studi Strata Dua (S2) Jurusan Magister Manajemen Universitas Jember. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini tidak luput dari sumbangan pemikiran dari berbagai pihak yang sudah meluangkan waktu untuk selalu membantu dalam penyusunan tesis ini, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si., Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan waktu dalam membimbing dan memberikan dukungan yang tidak pernah bosan selama penulis menyelesaikan tesis
2. Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berkenan meluangkan waktu dalam memberikan saran, motivasi dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis.
3. Bapak Drs. Moh. Hasan, M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Jember.
4. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Bapak Dr. Hari Sukarno, M.M., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen

7. Prof. Dr. Raden Andi Sularso, M.S.M., Dr Arnis Budi Susanto, S.E., M.Si dan Dr. Handriyono, M.Si., Sebagai Dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan dan saran yang berguna untuk memperbaiki penyusunan tesis.
8. Rektor Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Ir. Martono Achmar, M.M. yang selama ini memberikan dukungan dan motivasi selama melaksanakan studi sampai penyusunan tesis serta yang melanjutkan kuliah.
9. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang selama ini turut membantu dalam masa studi sampai dengan menyelesaikan tugas akhir..

Jember, 20 Januari 2020

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
RINGKASAN .....	vii
PRAKATA .....	xi
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat .....	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Kompetensi .....	12
2.1.2 Komitmen Organisasi .....	17
2.1.3 Loyalitas Kerja.....	22
2.1.4 Kinerja.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu .....	30
2.3 Kerangka Konseptual.....	38
2.4 Hipotesis Penelitian .....	38

2.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Loyalitas Kerja .....	38
2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja ....	40
2.4.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen .....	41
2.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen .....	42
2.4.5 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Dosen .....	43
2.4.6 Pengaruh Secara Tidak Lan gusng Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Loyalitas Sebagai Variabel <i>Intervaining</i> .....	45
<b>BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
3.1 Desain Penelitian .....	48
3.2 Fokus Penelitian .....	48
3.3 Populasi dan Sampel .....	49
3.3.1 Populasi .....	49
3.3.2 Sampel .....	49
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.6 Identifikasi Variabel .....	51
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	52
3.7.1 Dimensionalisasi Variabel Kompetensi .....	52
3.7.2 Dimensionalisasi Variabel Komitmen Organisasi .....	53
3.7.3 Dimensionalisasi Variabel Loyalitas Kerja .....	53
3.7.4 Dimensionalisasi Variabel Kinerja Dosen .....	54
3.8 Teknik Pengolahan Data .....	54
3.9 Tehnik Analisis .....	56
3.9.1 Analisis Deskriptif .....	56
3.9.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	57
3.9.3 Analisis Jalur .....	59
3.9.4 Uji Asumsi Klasik.....	61

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	64
4.1 Gambaran Umum UNARS Situbondo.....	64
4.2 Karakteristik Responden .....	66
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	67
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	67
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	68
4.3.1 Variabel Kompetensi Dosen .....	68
4.3.2 Variabel Komitmen Organisasi .....	69
4.3.3 Variabel Loyalitas Kerja .....	71
4.3.4 Variabel Kinerja Dosen .....	72
4.4 Hasil Penelitian .....	74
4.4.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	74
4.4.2 Uji Intrumen Penelitian .....	79
4.4.3 Analisis Jalur ( <i>Path Abalysis</i> ) .....	81
4.4.4 Uji Asumsi Klasik .....	87
4.5 Pembahasan .....	91
4.5.1 Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Loyalitas Kerja .....	91
4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja ....	92
4.5.3 Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen .....	93
4.5.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen .....	95
4.5.5 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Dosen .....	97
4.5.6 Keterbatasan Penelitian .....	99
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....	100
5.1 Kesimpulan .....	100
5.2 Saran .....	100

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
1.1 Jumlah Dosen Yang Melaksanakan Pengabdian Dan Penelitian Selama 5 Tahun Terakhir	8
1.2 Jumlah Dosen Penerima Sertifikasi Dosen Selama 5 Tahun Terakhir.	9
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	33
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
4.4 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kompetensi Dosen	68
4.5 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Komitmen Organisasi	70
4.6 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Loyalitas Kerja	71
4.7 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja Dosen	72
4.8 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	75
4.9 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Dosen	76
4.10 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	77
4.11 Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas Kerja	78
4.12 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Dosen	79
4.13 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	80
4.14 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	81
4.15 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung	85
4.16 Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Z Model Summary <sup>b</sup>	86
4.17 Koefisien Determinasi X1, X2 dan Z Terhadap Y Model Summary <sup>b</sup>	87
4.18 <i>Collinearity Statistic</i>	88

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	38
3.5 Diagram Path	60
4.1 Hasil Analisis Jalur	83
4.2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas Pengaruh $X_1$ dan $X_2$ Terhadap $Z$	89
4.3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas Pengaruh $X_1$ $X_2$ dan $Z$ Terhadap $Y$	89
4.4 Hasil Pengujian Normalitas	90
4.5 Hasil Pengujian Normalitas	90

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	105
2 Rekapitulasi Hasil Kuesioner	108
3 Frequency Table	113
4 Descriptives	118
5 Uji Validitas	119
6 Reliability	122
7 Path Analisis	126

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari pendapat para ahli tersebut sangat jelas dipaparkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan maupun suatu perguruan tinggi. Perguruan tinggi memiliki peran penting dalam mencetak sumber daya manusia yang mempunyai daya saing tinggi yang dibutuhkan dunia kerja saat ini. Menurut Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Untuk memperoleh sumber daya saing tinggi dibutuhkan tenaga pendidik atau dosen yang berkualitas.

Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Dosen adalah tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dari penjelasan tentang dosen tersebut sangat jelas bahwa dosen memiliki peran yang penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia yang tertuang pada pembukaan undang-undang dasar tahun 1945. Dengan melihat dari peranan dosen yang sangat penting maka dibutuhkan dosen yang memiliki kompetensi dan komitmen organisasi yang

tinggi. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut Mulyasa (2008:38) mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik baiknya. Sejalan dengan Mulyasa (2008:38) mengemukakan bahwa Kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Menurut UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Berdasarkan pendapat para ahli dan UU No.14 Tahun 2005 sangat jelas bahwa setiap dosen memiliki kompetensi yang mumpuni dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Dosen dituntut untuk mencurahkan semua perhatian dan fokus pada tujuan dari perguruan tinggi, namun pada kenyataannya sering kali dosen tidak melaksanakan tridharma perguruan maupun tugas lain yang menjadi tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik yang hal ini menjadi pertanyaan tentang kompetensi dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sebagai contohnya adalah tentang pengelolaan materi pembelajaran maupun penguasaan materi dalam proses pembelajaran dosen seringkali memberikan materi yang tidak sesuai dengan kontrak kuliah yang suda ditetapkan, selain itu juga ditemukan bahwa kadang dosen dalam proses pembelajaran tidak terlalu menguasai materi dalam penyampainnya, hal ini yang mengakibatkan adanya kendala dalam mentransferkan ilmu dari dosen ke mahasiswa, selain itu dosen seringkali ada keterlambatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik, sehingga dalam hal ini mahasiswa dirugikan dilihat dari segi waktu dan

tenaga, dari kejadian ini tidak sedikit mahasiswa yang mencurahkan isi hatinya pada teman sejawatnya, yang hal ini kadang akan berimbas pada minat mahasiswa yang akan mendaftar pada perguruan tinggi. Selanjutnya sebagai tenaga pendidik seorang dosen juga dituntut untuk memiliki komitmen organisasi yang baik guna untuk memajukan perguruan tinggi kedepannya.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap seseorang pada suatu organisasi untuk selalu mempertahankan suatu kelompok atau keanggotaan organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dari penjelasan diatas sangat jelas bahwa komitmen organisasi dalam organisasi maupun dalam suatu lembaga pendidikan atau perguruan tinggi sangat dibutuhkan, sebagai contoh komitmen organisasi pada dosen diperguruan tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta kewajibannya sebagai dosen, contohnya dalam tanggung jawab dan kewajiban dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat kadang masih ada dosen yang belum maksimal melaksankannya, padahal hal tersebut merupakan bagian dari tugas seorang dosen untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi minimal 1 penelitian dan pengabdian dalam 1 tahun, dengan adanya fenomena ini komitmen organisasi dosen kepada perguruan tinggi perlu dipertanyakan terutama pada sikap memiliki tanggung jawab atas kewajiban terhadap perguruan tinggi. Hal ini mengakibatkan rendahnya jumlah dosen yang memperoleh sertifikasi dosen. Salah satu yang diduga mensinyalir rendahnya jumlah dosen bersertifikasi adalah rendahnya kompetensi dosen dan komitmen organisasi yang dimiliki dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta pengabdian pada perguruan tinggi. Hal ini juga ada keterkaitan dengan sikap loyalitas seorang dosen pada perguruan tinggi yang diabdikan.

Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan, selain itu menurut Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah

satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Dilihat dari penjelasan para ahli sangat jelas bawah setiap karyawan dituntut untuk memiliki loyalitas tinggi yang diharapkan akan menciptakan rasa kesetiaan terhadap perusahaan dan terciptanya kinerja yang positif. Dari terori yang suda dipaparkan ada keterkaitan dengan sikap loyal seorang dosen pada perguruan tinggi yang diharapkan akan menciptakan rasa cinta dan kesetiaan, sehingga dengan demikian dosen akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memahami bahwa pekerjaan yang menjadi tugasnya sebagai kepentingan pribadi serta memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi, namun pada kenyataannya yang terjadi pada perguruan tinggi kadang ada dosen belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya, seperti dalam pelaksanaan pengajaran, dosen dituntut untuk bekerja sesuai dengan jam mengajar yang telah ditentukan namun dalam kenyataannya dosen kadang ada keterlambatan kehadiran dalam proses perkuliaahn. Selain itu dosen dituntut memiliki sikap untuk terus berkarir dan mengabdikan pada perguruan tinggi, sebagai contoh adalah dalam pelaksanaan dharma penelitian dan pengabdian, kadang dosen belum maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang hal tersebut dapat dilihat bahwa sikap setia seorang dosen masih belum maksimal terhadap perguruan tinggi, sebab dengan pelaksanaan penelitian dan pengabdian yang maksimal akan menambakan jumlah perolehan sertifikasi dosen serta dapat mendongkrak nilai angka kredit pada perguruan tinggi sehingga akan memberikan kontribusi nilai dalam akreditasi baik prodi, fakultas maupun universitas dan diharapkan akan berdampak pada jumlah mahasiswa yang akan menempuh pendidikan tinggi. Selain itu pula dosen dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan positif terhadap perguruan tinggi.

Menurut Simamora (2006:34) kinerja merupakan tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif, kemudian Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pendapat para ahli yang menjelaskan tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa

kinerja merupakan kesediaan seorang pegawai melakukan kegiatan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dikerjakan dengan rasa tanggungjawab dan dikerjakan secara efisien dan efektif. Melihat dari pendapat para ahli dan kesimpulan diatas maka dalam perguruan tinggi seorang dosen dituntut memiliki kinerja yang baik guna untuk pencapaian tujuan perguruan tinggi dengan melalui beberapa kriteria yang sudah ditetapkan perguruan tinggi, adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) adalah : Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas; Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi; Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Berdasarkan teori, isu dan hasil studi penelitian sebelumnya yang diasumsikan mamapu meningkatkan kinerja dengan menggunakan pengaruh antar variabel yang terkait dengan teori diatas, maka terdapat hasil penelitian yang menyatakan adanya hasil yang tidak sependapat atau dapat dikatakan *research gap*, maka *research gap* penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tetra Hidayati Rahmawati (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Serta Kinerja Layanan Studi Pada Layanan Kesehatan Puskesmas Di Kalimantan Timur, hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja layanan; komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja layanan; dan kinerja pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja layanan.

Sri Langgeng (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Assurance* Pt. Peb Batam, Hasil dari penelitian ini bahahwa : (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam, (2)

kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam, (3) kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Penelitian ini membuktikan bahwa dalam suatu perusahaan tidak semua kompetensi berpengaruh terhadap kerja karyawan.

Ana Srikaningsih dan Djoko Setyadi (2015) dengan judul penelitian *The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia*, dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompetensi dosen, motivasi dan budaya organisasi sebagian tidak memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasi dengan  $p > 0,05$ . Ditemukan bahwa kompetensi dosen, motivasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada  $p < 0,05$ . Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Kalimantan Timur dengan  $p > 0,05$ . Kompetensi, motivasi dan budaya organisasi secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi.

Reza Prasetya Siregar (2016) dengan judul penelitian *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gudang Snack Semarang)*, dalam penelitian ini ditemukan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara itu kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Pingkan *et al* (2017) dengan judul penelitian *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia*. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa melalui uji t variabel pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa tidak semua komitmen organisasi berdampak positif terhadap karyawan.

Rowen (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus CV. TIRTA AGUNG JAYA MANDIRI". Dalam penelitian ini didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. TIRTA AGUNG JAYA MANDIRI secara parsial, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian empiris di atas, objek dalam penelitian ini pada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Jl. Pb Sudirman No 7, Situbondo. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo merupakan universitas yang memiliki 6 fakultas dengan 7 program studi serta lembaga pembantu lainnya yang memiliki tugas pokok dan fungsi berdasarkan struktur yang sudah ditetapkan oleh Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Berdasarkan jumlah fakultas serta program studi, jumlah dosen yang melaksanakan tridharma perguruan tinggi yaitu penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Dosen Yang Melaksanakan Pengabdian Dan Penelitian Selama 5 Tahun Terakhir.**

Tahun	Pengabdian		Penelitian	
	Internal	Eksternal	Internal	Eksternal
2014	14 Dosen	0 Dosen	22 Dosen	0 Dosen
2015	17 Dosen	1 Dosen	20 Dosen	0 Dosen
2016	31 Dosen	0 Dosen	50 Dosen	3 Dosen
2017	41 Dosen	3 Dosen	45 Dosen	3 Dosen
2018	31 Dosen	3 Dosen	32 Dosen	10 Dosen

Sumber : Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (2019)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1.1 dapat lihat bahwa kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma Perguruan tinggi baik pada pelaksanaan pengabdian internal maupun eksternal dari tahun 2014-2018 tidak mengalami kenaikan secara signifikan, bahkan pada pengabdian internal terjadi penurunan ditahun 2016, sedangkan untuk penelitian internal dari tahun 2014-2018 mengalami naik turun dan untuk penelitian eksternal mengalami kenaikan tidak signifikan, melihat dari data diatas menjadi suatu pertanyaan besar dalam pelaksanaan tugas dosen yang diwajibkan untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi, selain itu kompetensi, komitmen organisasi dan loyalitas dosen juga dipertanyakan mengingat dosen memiliki tugas wajib dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang memiliki kedudukan sebagai tenaga profesional, dalam (UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen) Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dari permasalahan diatas mengakibatkan perolehan jumlah sertifikasi dosen yang disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**

**Jumlah Dosen Penerima Sertifikasi Dosen Selama 5 Tahun Terakhir.**

NO	TAHUN	JUMLAH DOSEN
1	2014	11
2	2015	12
3	2016	12
4	2017	13
5	2018	19

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah dosen yang bersertifikasi dari tahun 2014-2018 cenderung mengalami kenaikan yang kurang signifikan, hal ini juga menjadi pertanyaan yang besar terkait dengan kompetensi dan komitmen organisasi dosen serta loyalitas dosen terhadap perguruan tinggi,

dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen selama 5 tahun terakhir masih kurang maksimal. Hal tersebut mengakibatkan tingkat akreditasi yang diraih dari setiap fakultas yang cenderung tidak mengalami kenaikan. Akreditasi yang di peroleh dari setiap fakultas dapat diketahui bahwa dalam waktu 3 periode, tingkat akreditasi yang didapat masih dalam tahap nilai yang cukup memenuhi mutu akreditasi, akan tetapi nilai masih belum mencapai tingkat yang sempurna ialah nilai akreditasi A. hal ini diduga disebabkan kurang maksimalnya kompetensi, komitmen organisasi dan loyalitas serta kesetiaan dosen pada perguruan tinggi yang ada di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Berdasarkan kajian teori dan melihat fenomena yang ada di UNARS Situbondo ditinjau dari pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat masih belum maksimal. Sehingga menjadi pertanyaan tentang kompetensi dan komitmen organisasi dosen UNARS yang mampu meningkatkan kinerja dosen dengan melalui loyalitas kerja. Maka dalam penelitian ini, peneliti mencoba memberikan informasi dan solusi dalam peningkatan kompetensi dan komitmen organisasi yang berdampak pada kinerja dosen melalui loyalitas kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi dosen berpengaruh terhadap loyalitas kerja?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja?
3. Apakah kompetensi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen?
5. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen?
6. Apakah kompetensi dosen berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui loyalitas kerja?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui loyalitas kerja?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat**

#### **a. Tujuan**

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan, diperoleh tujuan dan manfaat sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dosen terhadap loyalitas kerja;
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja;
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen;
4. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen;
5. Menguji dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja dosen.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen melalui loyalitas kerja;
7. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen melalui loyalitas kerja.

#### **b. Manfaat**

Dari tujuan penelitian yang diungkapkan, diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti  
Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan Pengetahuan bagi peneliti terumatama mengenai kompetensi, komitmen organisasi, kinerja dosen, dan loyalitas kerja;
2. Bagi lembaga  
Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan tentang kinerja dosen di masing-masing fakultas dengan melihat beberapa variabel dan indikator.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kompetensi

##### a. Pengertian Kompetensi dan Jenis Kompetensi Dosen

Pengertian dasar kompetensi (*competency*) adalah kemampuan atau kecakapan. Kata kompetensi yang berasal dari bahasa Inggris cukup banyak memiliki arti dan lebih relevan dengan bahasan kali ini adalah kata *proficiency* dan *ability* yang memiliki arti kemampuan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia kompetensi dapat diartikan sebagai (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Istilah kompetensi banyak makna atau arti sebagaimana dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

Menurut Mulyasa ( 2008, h.38 ) mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku- perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik baiknya. Sejalan dengan Mulyasa (2008 : 38 ) mengemukakan bahwa Kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Menurut UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Definisi kompetensi menurut Amstrong & Murlis dalam Ramelan (2003), dia mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang secara kausal berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. Menurut Wahjosumidjo 1995 dalam Ramelan (2003), kompetensi adalah merupakan kinerja tugas rutin yang integratif, yang menggabungkan *resources* (kemampuan, pengetahuan, *asset* dan proses, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat) yang menghasilkan posisi yang lebih tinggi dan kompetitif.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Kompetensi adalah kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas jabatan maupun profesinya (Trianto, 2006).

Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Guru dan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional tersebut, berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional,

## **b. Indikator Kompetensi Dosen**

Menurut UU no 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, Profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan keprofesionalan;
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;

- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan dosen.

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan perguruan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Guru dan Dosen memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (pasal 8, UUGD 14/2005). Oleh karena itu, guru dan dosen harus memiliki empat kompetensi, yaitu :

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi dalam kompetensi Pedagogik adalah :

- Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
-

- Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar ( setting) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

### b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi :

- Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

## c. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

- Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu
- Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang dimampu
- Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif.
- Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

## d. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

- Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras/kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga.
- Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman social budaya.
- Berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan

## 2.1.2 Komitmen Organisasi

### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan tetap berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri Lambert *et al*, dalam Wibawa (2015).

Porter (1982:27) oleh Zainuddin (2002) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi”, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Selanjutnya Richard M. Steers (1985:50) oleh Zainuddin (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Selanjutnya Konopaske, Ivancevich dan Matteson (2007;234) oleh Sopiah (2008;156), “bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi , dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi”. Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Mowday, Steers dan Porter, 1982 (dalam Newstrom, 1989), oleh Sopiah (2008;156) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Sedangkan Minner (1997), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja (dalam Sopiah, 2008;156).

## **b. Model Pengukuran Komitmen Organisasi**

Mobley (1979) dalam Umi Narimawati (2008:19), komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya

keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Berikutnya Moyday et.al. (dalam Spector dan Wiley ; 1998) oleh Sopiah (2008 ; 165), mengembangkan suatu skala yang disebut Self Report Scales untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu (a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi, (b) Keinginan untuk bekerja keras, dan (c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

### **c. Menumbuhkan Komitmen**

Menurut Zainuddin (2002), komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya, berikut penjelasan dari ketiga aspek menurut Zainuddin (2002) :

- a. Identifikasi : Identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek,1994:113)
- b. Keterlibatan : Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas–aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan

bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa lebih wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto,1989:79). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer:1985). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

- c. **Loyalitas** : Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyo-soebroto:1987). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

**d. Membangun Komitmen Organisasi**

Mcshane dan Glinov (2003), dalam Herwan Abdul (2005) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi, Sbb :

- a. *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
- b. *Job security* (keamanan kerja).
- c. *Organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
- d. *Employee involvement* (keterlibatan karyawan).
- e. *Trusteeng employees* (kepercayaan karyawan).

Komitmen karyawan terhadap organisasi, dapat terus ditingkatkan. Sweeney dan Mcfarlin (2000) dalam Herwan abdul (2005), mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi :

- a. Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi, karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif
- b. Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

Steers dan Porters dalam Simatupang (2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin
- b. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, *self employment*, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi
- d. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan

**e. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Allen dan Meyer (dalam Dunham, 1994:370) oleh Zainuddin (2002) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu :

1. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi.
2. Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
3. Komponen *continuance* atau berkelanjutan berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

## **2.1.3. Loyalitasa Kerja**

### **a. Pengertian Loyalitas**

Karyawan ketika melaksanakan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo: 2002). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

### **b. Aspek-aspek Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat di dalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan

dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari: 2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan antara lain:

a. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

b. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerjasama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki.

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi.

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka kan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karywan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan

pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Pambudi juga menambahkan bahwa lima (5) faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia mempunyai loyalitas atau komitmen (dikutip dalam Utomo: 2002) yaitu:

- a. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu
- b. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaan maupun para pelanggan dengan baik.
- c. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaan.
- d. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing.
- e. Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut prosuk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. (Yuliandri:2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya (Steers dan Porter:2006) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan baik tugas dan kecocokan tugas.

- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman

#### **d. Indikator Loyalitas Kerja**

Menurut Marpaung (2012:686) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

- a. Berkarir di universitas  
Keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
- b. Mengenal universitas  
Memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
- c. Kebanggaan sebagai bagian dari universitas  
Merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
- d. Disiplin jam kerja  
Masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

## 2.1.4 Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Menurut Simamora (2006:34) kinerja merupakan tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif, kemudian Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Bersadarkan dari pendapat para ahli diatas tentang penjelasan kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kesediaan seorang pegawai melakukan kegiatan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dikerjakan dengan rasa tanggungjawab dan dikerjakan secara efisien dan efektif. Jadi dalam organisasi atau perusahaan seorang karyawan dituntut memiliki kerja yang baik guna untuk pencapaian tujuan perusahaan dengan melalui beberapa kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) adalah sebagai berikut :

- a. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- c. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi seorang karyawan juga dituntut untuk lebih produkti, hal ini diharapkan individu seorang karyawan akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kelangsung perusahaan guna mencapai tujuan yang suda direncanakan oleh perusahaan hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2001:51) yang mengatakan bahwa sikap produktif harus

ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

- a. Kepercayaan diri
- b. Rasa tanggung jawab
- c. Rasa cinta terhadap pekerjaan
- d. Pandangan ke depan
- e. Mampu menyelesaikan persoalan
- f. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- g. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- h. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

## **b. Faktor-Faktor Kinerja**

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja. Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional menurut Jansen H. Sinamo (2007:289), salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang professional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (*cutting edge*) bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

Menurut Sedarmayanti (2003:149) seperti yang dikutip oleh Gatot Subrata (2009:38), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

### c. Peningkatan Kinerja

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Hasibun (2003:126).Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Seperti telah dikutip di atas bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: a. Kompetensi individu, meliputi: Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan, b. Dukungan organisasi, meliputi: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja, c. Dukungan manajemen, meliputi: Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, Mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, Membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, Membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, Membangun motivasi kerja, disiplin

kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan penghargaan dan insentif, membangun komunikasi dua arah (Simanjuntak, 2005:10-16).

#### **d. Penilaian Kinerja**

Menurut menurut Gomes (2001:135), penilaian kerja merupakan “Suatu cara mengukur kontribusi kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan. Selain penilaian kinerja tak kalah pentingnya juga adalah standar kinerja individu dalam perusahaan, menurut Suranto (2005:56-57) menyebutkan standar kinerja seseorang dalam perusahaan dapat dilihat dari 3 indikator, yaitu : a) Tugas fungsional, seberapa baik seseorang menyelesaikan aspek-aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, b) Tugas perilaku, seberapa baik seseorang melakukan komunikasi dan interaksi dengan orang lain dalam perusahaan: bagaimana dia mampu menyelesaikan konflik secara sehat dan adil, bagaimana ia memberdayakan orang lain dan bagaimana ia mampu bekerjasama dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan perusahaan, c) Tugas etika ialah seberapa baik seseorang mampu bekerja secara profesional sambil menjunjung tinggi norma etika, kode etik profesi, serta pengaturan dan tata tertib yang dianut oleh suatu perusahaan.

#### **e. Indikator Kinerja**

Menurut Simanjuntak (2010) indikator variabel kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

- b. Lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
- c. Kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.
- d. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis,
- e. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- f. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Timbul Arifin dan Mutamimah (2009) dengan judul penelitian Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, transformasi kepemimpinan, promosi dan motivasi berpengaruh positif dengan kepuasan dosen yang bekerja dan mengajar di Politeknik Kelautan Pedagog Semarang. Selain kompetensi mengajar, transformasi kepemimpinan, promosi dan motivasi memiliki pengaruh positif dengan loyalitas dosen yang bekerja dan mengajar di Politeknik Kelautan Pedagog Semarang melalui variabel kepuasan, sebagai variabel intervening.

Abdul Kholik (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Djuanda Bogor”. Penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil analisis ditemukan bahwa pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen masing-masing adalah 18,4% dan 24,3%. Secara bersama-sama pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen adalah 42,7% dan 57,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Kata kunci: kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja

Hilma Harmen dan Dita Amanah (2013) dengan judul penelitian “Analisis Model Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Negeri Medan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Komitmen afektif adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Dosen dengan koefisien regresi sebesar 0,972. Komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,503. Komitmen dan Kinerja Normatif Dosen memiliki pengaruh terhadap koefisien regresi sebesar 0,520. Jadi dari ketiga indikator komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen Universitas Negeri Medan.

Fathorrahman (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Malang”, Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kinerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kinerja juga memberikan dukungan mediator untuk komitmen organisasi pada kepuasan kerja.

Sahyar dan Murhaban (2010) judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Dosen Terhadap Kinerja Program Studi Di Pendidikan Tinggi: Studi Pada Program S1 Manajemen Pts Sumatera Utara”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja program studi, artinya kompetensi dan komitmen dosen yang baik akan dapat meningkatkan kinerja program studi. Secara parsial dari kedua variabel independen, kompetensi dosen memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan komitmen dosen dalam meningkatkan kinerja program studi.

Anak Agung *et al* (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Selvi Zola Fenia (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat”. Penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh ketiga variabel diatas berdasarkan koefisien determinasi sebesar 49,9%. Sedangkan sisanya 50,1% kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel lain. Hipotesis secara parsial dan simultan dari variabel motivasi, pelatihan dosen dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen terbukti/ diterima dalam penelitian ini.

Eka Farida (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan Budaya Korporasi, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dosen di IKIP PGRI Bojonegoro. Hasil penelitian menunjukkan, 1) pendidikan budaya korporasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen; 2) pendidikan budaya korporasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen; 3) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen; 4) pendidikan budaya korporasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas dosen; 5) loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen; dan 6) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas dosen.

Rizky Pradana dan Rini Nugraheni (2015) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang), berdasarkan hasil uji - t dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non-fisik positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Indonesia Semarang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, pekerjaan loyalitas, dan lingkungan kerja non fisik sebesar 74,9% sedangkan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Lingiani (2014) dengan judul penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Dosen. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, komitmen organisasi, motivasi dan loyalitas berpengaruh

terhadap kinerja seorang dosen. Loyalitas adalah variabel intervening yang dapat memediasi pengembangan sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi pada kinerja dosen, artinya profesor yang berkomitmen dan memiliki motivasi kerja yang tinggi serta didukung oleh pengembangan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan loyalitas dosen di lembaga yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dosen.

Ismail & Herman Sjahrudin (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Kartika XX-1 Makassar. Dari penelitian ini ditemukan bukti bahwa profesionalisme berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja guru, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Timbul Arifin dan Mutamimah (2009)	Kompetensi, transformasi kepemimpinan, promosi, motivasi kepuasan loyalitas.	Path analisis	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, transformasi kepemimpinan, promosi dan motivasi berpengaruh positif dengan kepuasan dosen 2. kompetensi mengajar, transformasi kepemimpinan, promosi dan motivasi memiliki pengaruh positif dengan loyalitas dosen yang bekerja dan mengajar di

				Politeknik Pedagang melalui variabel kepuasan, sebagai variabel intervening	Kelautan Semarang
2	Abdul Kholik (2016)	Kompetensi Dosen Kepuasan Kerja Kinerja Dosen	Analisis korelasi berganda	Hasil penelitian yang bersumber dari pengolahan data menunjukkan hubungan yang positif sedang antara variabel kompetensi dosen, kepuasan kerja dosen dan kinerja dosen	
3	Hilma Harmen dan Dita Amanah (2013)	Komitmen Organisasi, Kinerja Dosen	Analisis Regresi Berganda	Komitmen berpengaruh Kinerja Dosen.	Organisasi terhadap
4	Fathorrahman (2015)	Komitmen Organisasional Kinerja Doesn Kepuasan Kerja	Model struktural dengan program GeSCA	Kinerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja	
5	Sahyar dan Murhaban (2010)	Kompetensi Komitmen Dosen Kinerja	analisis jalur	Kompetensi dan komitmen dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja program studi	
6	Anak Agung <i>et al</i> (2012)	Motivasi ( $X_1$ ) Lingkungan kerja ( $X_2$ ) Kompetensi	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	1. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja	

		(X <sub>3</sub> ) Kompensasi		2. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi
		(X <sub>4</sub> ) Kepuasan kerja		3. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
		(Y <sub>1</sub> ) Kinerja (Y <sub>2</sub> )		4. Lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
7	Selvi Zola Fenia (2017)	Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen, Komitmen Organisasi, Kinerja Dosen	Regresi Linear Berganda	5. Secara parsial dan simultan dari variabel motivasi, pelatihan dosen dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen terbukti/ diterima dalam penelitian ini.
8	Eka Farida (2010)	Pendidikan Budaya Korporasi, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dosen	hubungan kausal ( <i>cause-effect relationship</i> ) bersifat eksplanasi ( <i>explanatory</i> )	1. pendidikan budaya korporasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen; 2. pendidikan budaya korporasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen; 3. kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen; 4. pendidikan budaya

- korporasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas dosen;
5. loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen; dan
6. kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas dosen.
- 7.
1. Kepuasan kerja, kesetiaan pekerjaan, dan lingkungan kerja non-fisik positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Indonesia Semarang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, pekerjaan loyalitas, dan lingkungan kerja non-fisik.
- 9 Rizky Pradana dan Rini Nugraheni (2015) Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Loyalitas Kerja (X<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>3</sub>) Kinerja Karyawan (Y) Analisis regresi linier berganda
- 10 Limgiani (2014) pengembangan sumber daya manusia, komitmen organisasi, motivasi kerja, loyalitas dosen analisis deskriptif dan analisis SEM Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, komitmen organisasi, motivasi dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja seorang

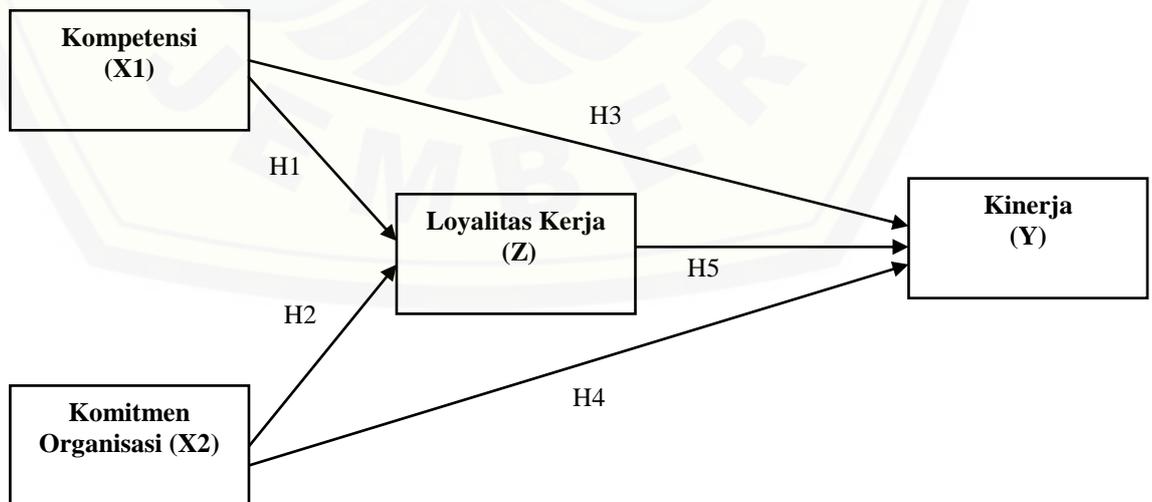
kinerja

dosen. Loyalitas adalah variabel intervening yang dapat memediasi pengembangan sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi pada kinerja dosen

11	Ismail & Herman Sjahrudin (2018)	Profesionalisme Komitmen Organisasi Kinerja Guru	teknik regresi berganda	profesionalisme berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja guru, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru
----	----------------------------------	--------------------------------------------------	-------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 2.3 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan suatu penelitian maka perlu dibuat suatu kerangka pikir yang memberikan gambaran umum mengenai penelitian yang dilaksanakan di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mencoba mengemukakan hipotesis yang akan dijadikan acuan dalam memecahkan pokok permasalahan yaitu sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan pendapat Spencer dan Spencer dalam Hamzah B. Uno (2007, h.63) Mengemukakan bahwa "Kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama". Dari pendapat tersebut dapat difahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Lebih lanjut Spenser dan Spenser dalam Hamzah B. Uno (2007, h.63), membagi lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut : Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu; sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi; Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan image dari seseorang; Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu; Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

Menurut Mulyasa (2008:38) mengemukakan bahwa "kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik baiknya". Sejalan dengan Mulyasa (2008, h.38) mengemukakan bahwa "Kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan". Menurut UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya". Definisi kompetensi menurut Amstrong & Murlis dalam Ramelan (2003), dia mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang secara kausal berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. Menurut

Wahjosumidjo 1995 dalam Ramelan (2003), kompetensi adalah merupakan kinerja tugas rutin yang integratif, yang menggabungkan *resources* (kemampuan, pengetahuan, *asset* dan proses, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat) yang menghasilkan posisi yang lebih tinggi dan kompetitif. hal ini sejalan dengan penelitian Timbul Arifin dan Mutamimah (2009) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh kompetensi dosen terhadap loyalitas kerja.

Berdasarkan teori dan empiris di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Dosen Universitas  
Abdurachman Saleh Situbondo

## 2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja

Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu, Robbins dan Judge (2011). Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan,maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri Lambert *et al*, dalam Wibawa (2015).

Porter (1982:27) oleh Zainuddin (2002) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi”, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu : Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Selanjutnya Richard M. Steers (1985:50) oleh Zainuddin (2002) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan

terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya”.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Penelitian Lingiani (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Berdasarkan teori dan empiris di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

### **2.4.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen**

Untuk mencapai kompetensi tertentu, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas. Kapabilitas biasanya merupakan kombinasi dari dimensi sifat pribadi, ketrampilan dan pengetahuan. Menurut Thoha 1996 dalam Ramelan (2003) ada 5 tipe karakteristik dasar dari kompetensi yaitu : Motif (*Motive*) yaitu sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini menggerakkan, mengerahkan dan memiliki perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan perbedaan orang lain. Sifat (*Trait*) yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Konsep pribadi (*Self Concept*) yaitu pelaku, nilai – nilai dan kesan pribadi seseorang. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu. Ketrampilan (*Skill*) yaitu kemampuan untuk melakukan tugas fisik dan mental tertentu.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. “Kompetensi adalah kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas jabatan maupun profesinya” (Trianto, 2006).

Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut Sabri dalam Puspitarini (2011), untuk mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik, dosen harus memiliki kemampuan profesional.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional tersebut, berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Hal ini sejalan dengan penelitian Deswarta (2017); Abdul Kholik (2016); Sahyar dan Murhaban (2010) dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan teori dan empiris di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

#### 2.4.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi, Mobley (1979) dalam Umi Narimawati (2008:19),.

Berikutnya Moyday et.al. (dalam Spector dan Wiley;1998) oleh Sopiah (2008;165), mengembangkan suatu skala yang disebut Self Report Scales untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu (a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi, (b) Keinginan untuk bekerja keras, dan (c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Mowday, steers dan Porter, 1982 (dalam Newstroom, 1989), oleh Sopiah (2008;156) “mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Sedangkan Minner (1997), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja (dalam Sopiah, 2008;156). Penelitian ini sejalan dengan hasil milik Hilma Harmen dan Dita Amanah (2013); Fathorrahman (2015); Herayni Darosa (2014); Selvi Zola Fenia (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan teori dan empiris di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Universitas  
Abdurachman Saleh Situbondo

## 2.4.5 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat di dalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari: 2005), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan antara lain: Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan. Kemauan untuk bekerjasama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual. Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan. Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja. Kesukaan terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Pambudi juga menambahkan bahwa lima (5) faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia mempunyai loyalitas atau komitmen (dikutip dalam Utomo: 2002) yaitu: Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu; Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaan maupun para pelanggan dengan baik; Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaan; Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing; Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut prosuk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik. Hal ini disukung oleh penelitian Eka Farida (2010) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan teori dan empiris di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5 : Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

#### **2.4.6 Pengaruh Secara Tidak Langsung Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Loyalitas Sebagai Variabel *Intervening*.**

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Menurut Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sebagai sector utama, peningkatan sumber daya manusia juga perlu peningkatan kompetensi sebagai kemampuan diri yang dimiliki untuk menjalankan kegiatan dalam kehidupan. Menurut Mulyasa (2008, h.38)

mengemukakan bahwa "kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik baiknya". Sejalan dengan Mulyasa (2008, h.38) mengemukakan bahwa "Kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan". Menurut UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya". Definisi kompetensi menurut Amstrong & Murlis dalam Ramelan (2003), mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang secara kausal berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. Menurut Wahjosumidjo 1995 dalam Ramelan (2003), kompetensi adalah merupakan kinerja tugas rutin yang integratif, yang menggabungkan *resources* (kemampuan, pengetahuan, *asset* dan proses, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat) yang menghasilkan posisi yang lebih tinggi dan kompetitif.

Selanjutnya Konopaske, Ivancevich dan Matteson (2007;234) oleh Sopiah (2008;156), "bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi , dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi". Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Karyawan ketika melaksanakan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan

adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Pendapat para ahli diatas tentang penjelasan kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kesediaan seorang pegawai melakukan kegiatan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dikerjakan dengan rasa tanggungjawab dan dikerjakan secara efisien dan efektif. Jadi dalam organisasi atau perusahaan seorang karyawan dituntut memiliki kerja yang baik guna untuk mencapai tujuan perusahaan dengan melalui beberapa kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) adalah :

- Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas;
- Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi;
- Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2008). Sedangkan menurut Sekaran (2003) menjelaskan metode penelitian adalah suatu upaya yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki suatu masalah yang muncul dalam dunia kerja yang memerlukan suatu solusi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah yang sistematis dan terorganisir untuk dapat meneliti suatu objek penelitian dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif menurut Sugiama (2008) adalah riset yang berupaya mengumpulkan data, menganalisis secara kritis atas data-data tersebut dan menyimpulkannya berdasarkan fakta-fakta pada masa penelitian berlangsung atau masa sekarang. Metode verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih atau metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis (Sugiyono, 2004). Jawaban-jawaban masalah atas hasil penelitian yang bersifat sementara (hipotesis) mengenai hubungan antara kedua variabel yaitu variabel X dan Y sehingga dapat diambil suatu analisis dengan menggunakan perhitungan data statistik, dengan demikian melalui penelitian verifikatif dapat diketahui bagaimana pengaruh pendidikan dan komitmen organisasi terhadap kompetensi dosen dan kinerja dosen pada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

### 3.2 Fokus Penelitian

Untuk memperjelas ruang lingkup pembahasan penelitian ini, supaya terhindar dan tidak terjebak oleh pengumpulan data pada bidang yang sangat umum dan luas atau kurang relevan dengan tujuan penelitian, maka fokus penelitian dalam tesis ini adalah kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Tetap Yayasan Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dan yang suda memiliki NIDN dan terdaftar secara resmi di Pangkalan Data Dikti PDDIKTI. Jumlah dosen sebanyak 122 dosen yang terdiri dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik 17 dosen, Fakultas Pertanian 20 dosen, Fakultas Ekonomi 32 dosen, Fakultas Sastra 11 dosen, Fakultas Hukum 16 dosen, dan Fakultas Ilmu pendidikan dan Ilmu Pendidikan 26 dosen.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian yang dapat mewakili populasi yang memiliki karakteristik yang sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2002). Sampel dalam penelitian ini adalah Dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, dengan melakukan pengamatan serta penyebaran kuesioner yang dilakukan  $\pm 5$  hari berturut-turut dengan waktu  $\pm 1$  jam dalam satu kali penelitian.. Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel, Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

Mengacu pada pendapat diatas maka jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 122 reponden yang diambil dari populasi sebanyak 122 jumlah Dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010)“Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

## 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjektif (*self-report data*), yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian/responden (Indriantono dan Supomo, 1999). Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yaitu dengan kuesioner atau biasa dipakai dalam wawancara berisi daftar pertanyaan yang telah diberikan kepada responden (Notoatmodjo, 2010). Lembar kuesioner berisi pertanyaan tentang identitas responden, nomor responden, umur responden, alamat, pendidikan terakhir, pekerjaan, dan pengetahuan responden.. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari pihak lain yang mana data tersebut mereka jadikan sebagai sarana untuk kepentingan mereka sendiri (Sugiyama, 2008). Dalam penelitian ini, pengumpulan data sekunder mengambil dari data Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Sedangkan referensi mengambil dari telaah dokumen, literatur, jurnal penelitian, internet.

## 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2008). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan 4 teknik (Nazir, 1988):

### a. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagi daftar pertanyaan secara tertulis dan sistematis. Kuesioner disebarkan kepada seluruh Dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. untuk

mendapatkan sejumlah jawaban responden yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian

b Wawancara

Yaitu dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung lebih banyak dilakukan pada saat prasurvei. Bertuk wawancara yang dilakukan adalah bersifat langsung dan terstruktur.

c Observasi:

Yaitu dengan mengamati kegiatan dosen dalam melakukan tugas-tugasnya, serta mengamati calon responden yang akan diberikan sebuah pertanyaan.

d Studi Pustaka

Yaitu suatu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian.

### 3.6 Identifikasi Variabel

Variabel adalah konsep yang memiliki bermacam-macam nilai, sebuah konsep dapat diubah bentuknya dengan cara menempelkan nilai pada konsep tersebut (Sugiama, 2008) dan menurut Sugiyono (2008) menerangkan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Berangkat dari permasalahan yang ingin diteliti, maka variabel penelitian pada tesis ini meliputi :

a. Variabel independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang tidak terikat pada variabel lain dan mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya variabel lain (Sugiama, 2008). Adapun variabel independen dalam penelitian ini ialah: kompetensi dosen (X1) dan komitmen organisasi (X2)

b. Variabel intervening (Z)

Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen Ghozali, (2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah : loyalitas kerja (Z)

c. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel independen (Sugiyama, 2008). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah : Kinerja dosen (Y)

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Variabel penelitian bersumber dari kerangka teoritis yang dijadikan rujukan dan konsep berfikir seperti telah diuraikan di muka. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan cara menjelaskan pengertian-pengertian konkrit dari setiap variabel tersebut sehingga dimensi, indikator dan pengukurannya dapat dilakukan. Kemudian masing-masing indikator tersebut menjadi dasar untuk penyusunan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner.

#### 3.7.1 Dimensionalisasi Variabel Kompetensi (X1)

Guru dan Dosen memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (pasal 8, UUGD 14/2005). Oleh karena itu, guru dan dosen harus memiliki empat kompetensi, yaitu :

- a. Pedagogik (Kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik);
- b. Kepribadian (Kemampuan kepribadian mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik);
- c. Profesional (Kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam) dan
- d. Sosial (Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama dosen, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar;

### 3.7.2 Dimensionalisasi Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Allen dan Meyer (dalam Dunham, 1994:370) oleh Zainuddin (2002) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu :

4. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi.
5. Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
6. Komponen *continuance* atau berkelanjutan berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

### 3.7.3 Dimensionalisasi Variabel Loyalitas Kerja (Z)

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Indikator dalam variable ini menurut Marpaung (2012: 686) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

#### Z1.1. Berkarir di universitas

Keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.

#### Z1.2. Mengenal universitas

Memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi perkerjaan karyawan.

#### Z1.3. Kebanggaan sebagai bagian dari universitas

Merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.

Z1.4. Disiplin jam kerja

Masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

**3.7.4 Dimensionalisasi Variabel Kinerja Dosen (Y)**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Simanjuntak (2001) adalah sebagai berikut:

- g. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
- h. Lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
- i. Kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.
- j. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis,
- k. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- l. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

**3.8 Teknik Pengolahan Data**

Dalam penelitian ini, tahap pengolahan data yang dipergunakan meliputi beberapa tahap (Santoso dan Tjiptono, 2004):

a. *Editing*

Tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survey lapangan. Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui kesalahan-kesalahan yang terdapat di dalam sampel, (Rangkuti, 1997) sehingga hasilnya dapat diyakini bahwa:

1. Data benar-benar akurat.
2. Konsisten dengan informasi yang lain.
3. Lengkap.
4. Siap untuk dilakukan koding dan tabulasi.

b. *Coding*

Data yang berupa data kualitatif harus dikuantifikasi, yaitu mengubah sebuah data kualitatif atau yang berupa kata-kata (huruf) menjadi sebuah angka. Tujuannya adalah untuk memudahkan memasukkan data ke dalam komputer atau ke dalam lembar tabulasi.

c. *Scoring*

Proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dari kategori yang tergantung pada anggapan atau opini responden. Metode yang digunakan untuk pengolahan data dan analisis data adalah statistik deskriptif dengan menggunakan skala likert Menurut (Ghozali, 2005), skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Ragu-ragu atau Netral (R)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

d. *Tabulation*

Menyajikan data-data yang diperoleh dalam bentuk tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS for windows.

## 3.9 Teknik Analisis

Ghozali. (2001) menyatakan bahwa “Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan masalah”

### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008) analisis Deskriptif adalah “Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”. Untuk memperoleh gambaran tentang kompetensi dosen, komitmen organisasi, loyalitas kerja dan kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Penulis menggunakan metode analisis deskriptif ini dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan sehingga penulis dapat mengolah dan menyajikan data yang sistematis, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Menurut Narimawati (2007), analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik terlebih dahulu harus menentukan nilai indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya sebagai berikut:

1. Nilai indeks minimum adalah skor minimum dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.
2. Nilai indeks maksimum adalah skor tertinggi dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.
3. Interval adalah selisih antara nilai indeks maksimum dengan nilai indeks minimum.
4. Jarak interval adalah interval dibagi dengan jumlah jenjang yang diinginkan.

### 3.9.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### a. Uji Validitas Instrumen

Suatu alat ukur yang baik harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, karena alat ukur yang tidak reliabel atau tidak valid akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subyek atau model dikenai tes. (Azwar, 2012)

Validitas item adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur / instrumen. Alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Pengujian validitas item dilakukan setelah skala motivasi berprestasi dan skala sikap zuhud mahasiswa Ushuluddin diisi oleh responden dan dilakukan penskoran, setelah itu pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS for windows. Pernyataan validitas item dapat dilihat pada *Corrected Item Total Correlation* yang menurut Azwar dapat dikatakan valid jika batasan r hitung > 0.30. (Azwar, 2012). Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010). Pengujian validitas pada penelitian evaluatif ini menggunakan logical validity (validitas logis). Validitas logis untuk sebuah instrumen menunjuk pada kondisi sebuah instrumen yang memenuhi syarat valid berdasarkan hasil penalaran dan rasional. Instrumen yang diuji validitasnya adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan korelasi *product moment* (Arikunto, 2010) persamaannya dapat dilihat sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\Sigma Y) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][N(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Korelasi

X = Skor per Item dalam Variabel

Y = Skor Total Item dalam Variabel

N = Jumlah Responden

### b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten, keajegan, atau tidak berubah-ubah (Azwar, 2012). Instrumen yang diuji reliabilitasnya adalah instrumen yang dibuat oleh peneliti. Dalam hal ini instrumen tersebut adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil.

Reliabilitas ditentukan atas dasar proporsi varian total yang merupakan varian total sebenarnya. Makin besar proporsi tersebut berarti makin tinggi reliabilitasnya. Untuk menguji reliabilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan rumus koefisien Alpha karena skor pada butir-butir instrumen merupakan skor bertingkat yaitu antara 1 sampai 4 atau 1 sampai 5. Menurut Arikunto (2010 : 164), instrumen yang berbentuk multiple choice (pilihan ganda) maupun skala bertingkat maka reliabilitasnya dihitung dengan menggunakan rumus Alpha. Rumus tersebut adalah :

$$r_i = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_i$  = Koefisien reliabilitas Alpa Cronbach

$k$  = Banyaknya Item

$\sum S_i^2$  = Jumlah variansi Item

$S^2$  = Variansi jumlah keseluruhan Item

Untuk menyatakan reliabilitas instrumen, digunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, yaitu :

Antara 0,800 s/d 1,000 sangat tinggi

0,600 s/d 0,800 tinggi

0,400 s/d 0,600 cukup

0,200 s/d 0,400 rendah

0,000 s/d 0,200 sangat rendah

(Arikunto, 2010)

### 3.9.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

#### a. Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi dosen (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap loyalitas kerja (Z) dan kinerja dosen (Y) Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Z serta Y, apakah variabel X1 dan X2 (kompetensi dosen, dan komitmen organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Z dan Y (loyalitas kerja dan kinerja dosen) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas (kompetensi dosen, dan komitmen organisasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas kerja dan kinerja dosen).

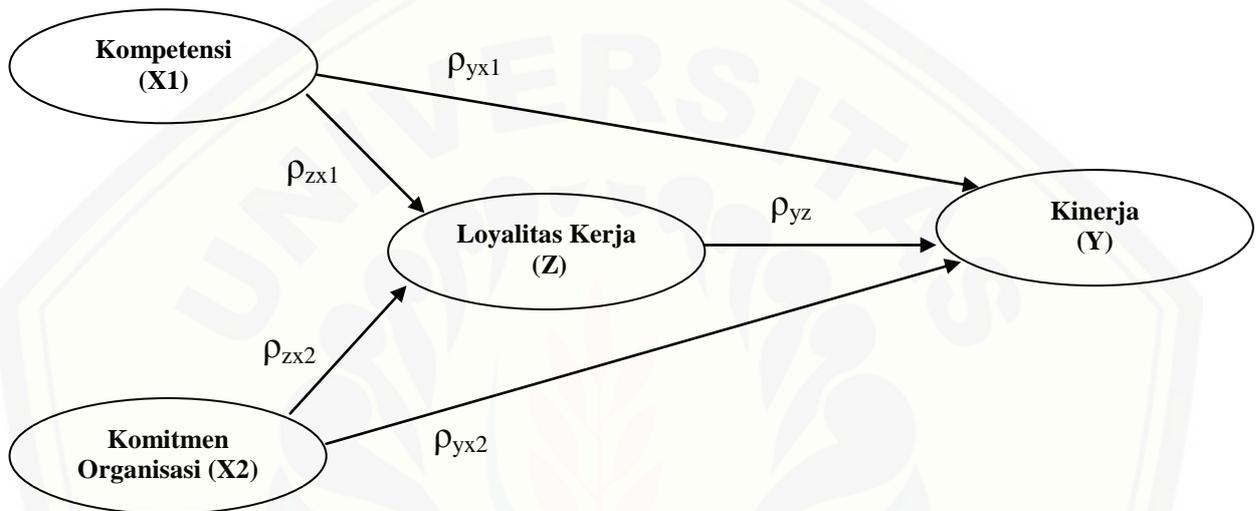
Ha : Variabel-variabel bebas (kompetensi dosen, dan komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas kerja dan kinerja dosen).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**b. Diagram Path**

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel kompetensi dosen (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja dosen (Y), melalui variabel intervening kinerja dosen (Z). dan *Diagram path* pengujian koefisien jalur disajikan sebagai berikut :



Gambar 3.5 Model Struktural

Model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan (system persamaan simultan). Analisis jalur dalam bentuk persamaan disajikan sebagai berikut :

$$Z \text{ Loyalitas kerja} = \rho_{zx1} \text{ kompetensi dosen} + \rho_{zx2} \text{ komitmen organisasi.}$$

$$Y \text{ Kinerja dosen} = \rho_{yx1} \text{ kompetensi dosen} + \rho_{yx2} \text{ komitmen organisasi} + \rho_{yz} \text{ Loyalitas kerja}$$

**c. Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung**

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan.

1. Pengaruh X1 terhadap Y

$$\text{Direct; } Y \leftarrow X1 \rightarrow Y = (\rho_{yx1}) \cdot (\rho_{yx1}) = \dots$$

$$\text{Indirect; } X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{zx1}) \cdot (\rho_{yz}) = \dots +$$

$$\text{Total Effect; } = \dots$$

2. Pengaruh X2 terhadap Y

$$\text{Direct; } Y \leftarrow X2 \rightarrow Y = (\rho_{yx2}) \cdot (\rho_{yx2}) = \dots$$

$$\text{Indirect; } X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{zx2}) \cdot (\rho_{yz}) = \dots +$$

$$\text{Total Effect; } = \dots$$

Berdasarkan pada nilai pengaruh total di atas, maka dapat ditunjukkan jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y melalui variabel Z.

**d. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X yaitu kompetensi dosen, komitmen organisasi, kompetensi dosen terhadap variabel Y yaitu produktivitas kerja dosen yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:.

$$P_{ei} = \sqrt{1 - R_i^2}$$

**Koefisien Determinasi Total**

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan rumus sebagai berikut :  $R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots \dots P_{ep}^2$

## 3.9.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Menurut Ghozali (2011) mengemukakan ada tiga penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu multikoleniaritas da heteroskedastisitas, untuk lebih jelas sebagai berikut:

### a. Uji Multikolonieritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011). Cara umum untuk mendeteksi adanya multikolinear dalam model ini ialah dengan melihat bahwa adanya  $R^2$  yang tinggi dalam model tetapi tingkat signifiknasi t-statistiknya sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan. Selain itu untuk menguji multikoleniaritas, bias dilihat matrik korelasinya. Jika masing-masing variabel bebas berkorelasi lebih besar dari 80% maka termasuk yang memiliki hubungan yang tinggi atau ada indikasi multikolinearitas. Uji multikonearitas dapat dilakukan untuk hasil regresi untuk kedua model yang akan diestimasi. Caranya adalah dengan mencari angka *tolerance*, dimana *tolerance* adalah nilai  $1-R^2$ .  $R^2$  disini adalah koefisien determinasi dari regresi atas suatu variabel bebas terhadap sisa variabel bebas lainnya. Setelah angka *tolerance* diperoleh selanjutnya dicari angka VIF. Angka VIF (*variance inflation factor*) yang merupakan kebalikan (resiprokal) dari *tolerance*. Dengan demikian semakin tinggi nilai *tolerance* semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Sedangkan untuk VIF, semakin rendah nilai VIF semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Batasan nilai maksimum VIF yang biasa digunakan untuk menjustifikasi adanya kolineritas adalah 10.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Deteksi dilakukan

dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

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

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal Ghozali, (2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005) :

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian membuktikan kompetensi dosen, berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan kompetensi dosen berpengaruh terhadap loyalitas kerja.
2. Hasil pengujian membuktikan komitmen organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja.
3. Hasil pengujian membuktikan kompetensi dosen, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan kompetensi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen.
4. Hasil pengujian membuktikan komitmen organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh kinerja dosen.
5. Hasil pengujian membuktikan loyalitas kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

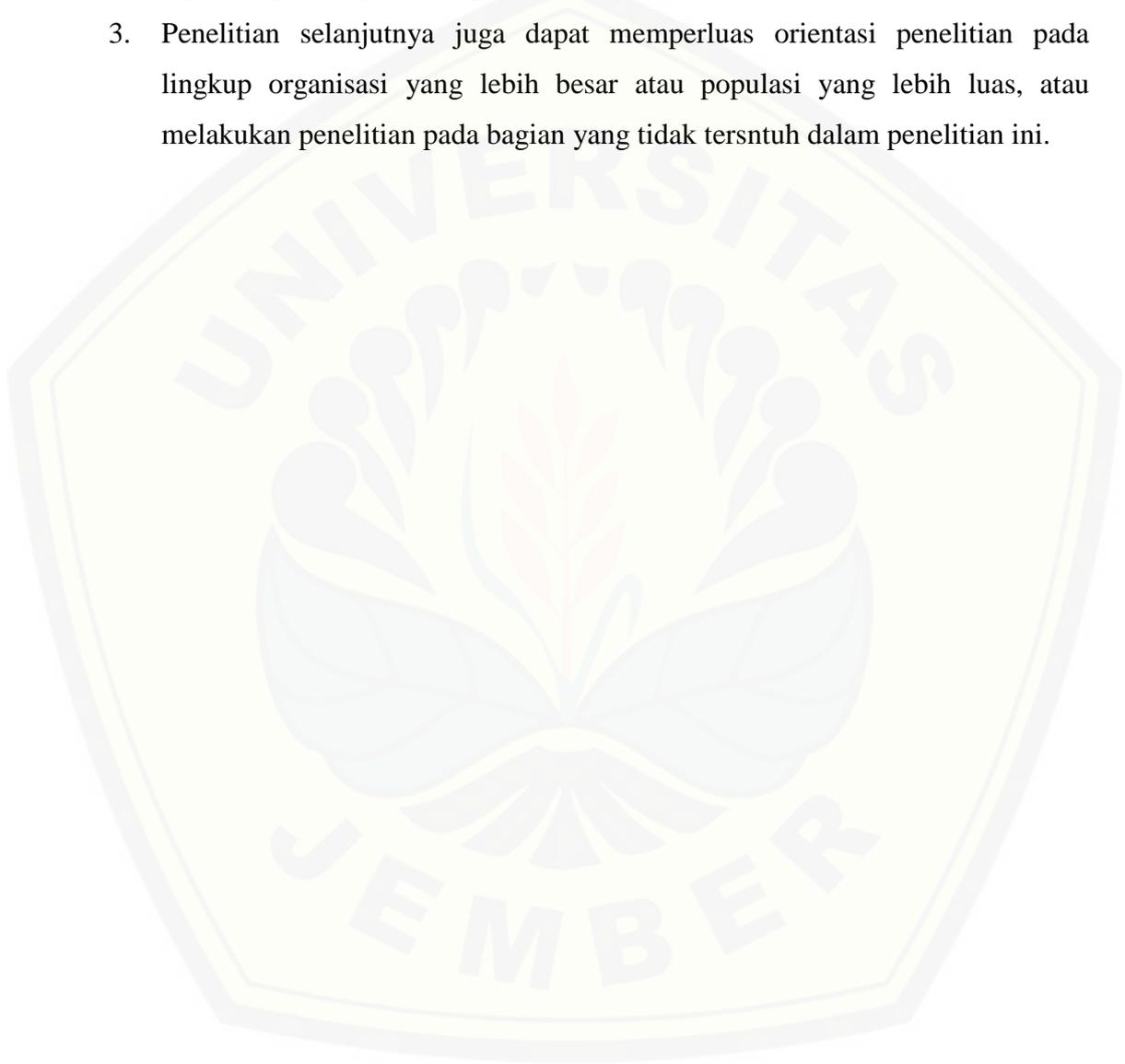
### 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengacu pada kesimpulan yang menyatakan bahwa kompetensi dosen dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dan kinerja dosen, hendaknya dosen sedapat mungkin

meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan-pelatihan dan meningkatkan tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya.

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap loyalitas kerja dan kinerja dosen seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi dosen.
3. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih luas, atau melakukan penelitian pada bagian yang tidak tersentuh dalam penelitian ini.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong, Michael dan H. Murlis (2003). Manajemen Imbalan. Terjemahan. Ramelan. Buku 1. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate: dengan program spss*, Semarang : Badan Penerbit (BP) Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gima Sugiama, (2008), *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*, Bandung: Guardaya Intimarta.
- Gomes. 2001. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : Andi offset.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi., Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herwan Abdul Muhyi, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pelayaran, Disertasi UNPAD, Bandung
- Jansen H. Ethos 21: Etos Kerja Profesional Di Era Digital Global. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Kadarwati, (2003). Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V
- Kusumo. 2006. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Inovasi Produk untuk Meningkatkan Keunggulan Bersaing dan Kinerja Pemasaran (Studi Industri Batik Skala Besar dan Sedang di Kota dan Kabupaten Pekalongan). Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang

- Mahardika Putra, Wibawa. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening* pada PT. Auto bagus *Rent Car* Bali. ISSN : 2302-8912.
- Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumberdaya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2008. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nazir, 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Poerwopoespito. (2004). Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia. Jakarta: Management Student.
- Puspitarini, Diah dan Fariyana Kusumawati. 2011. “ faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). Jurnal Investasi Vol.7 No.1
- Rangkuti, Freddy, 1997, “*Riset Pemasaran*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso dan Tjiptono (2004), *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business : A Skill Building Approach* 2<sup>nd</sup> Edition, John Wiley and Son. New York.
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE.
- Simanjuntak, 2005, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Simatupang. 2015. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali: Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Subrata, Gatot, S.Kom. 2009. *Automasi Perpustakaan*, Jurnal Pustakawan.
- Sugiyono (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto. 2005. *Komunikasi Perkantoran*. Edisi 1. Yogyakarta: Media. Wawancara
- Trianasari Y. 2005. *Hubungan antara Persepsi terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Trianto, (2007). *Model-model Pembelajaran Inovatif berorientasi konstruktivistik*. Prestasi Pustaka: Jakarta.
- Uma Sekaran, 2006, *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Depdiknas. Departemen Pendidikan Nasional, 2005.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, B. 2002. *Menentukan Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT P*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol. 7 (2). 171-188.
- Zainuddin et. al. 2002. *Kompleksitas Persoalan Otonomi Daerah di Indonesia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



**ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI LOYALITAS  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI  
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaannya untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi yang Bapak/Ibuberikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
2. Usia :  15 - 30 tahun  31- 45 tahun  
 46 – 60 tahun  61 – 75 tahun
3. Masa Kerja :  0 - 10 tahun  11 - 20 tahun  
 21 – 30 tahun  31- 40 tahun

## PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban berikut sesuai denganpen dapat anda, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda tersebut adalah :

- a) 5 = Sangat Setuju (SS)
- b) 4 = Setuju (S)
- c) 3 = Netral/Ragu-ragu(R)
- d) 2 = Tidak Setuju (TS)
- e) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

A.	Kompetensi	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa mampu mengolah pembelajaran peserta didik.					
2.	Saya merasa mampu membentuk kepribadian mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.					
3.	Saya merasa mampu menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam.					
4	Saya merasa mampu untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efesien dengan peserta didik, sesama dosen, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar					

B.	Komitmen Organisasi	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dalam setiap keterlibatan didalam organisasi.					
2.	Saya merasa memiliki tanggungjawab atas kewajiban terhadap organisasi					
3.	Saya merasakan kerugian yang besar jika meninggalkan universitas ini .					

<b>C.</b>	<b>Loyalitas Kerja</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya merasa, akan terus berkarir di UNARS tanpa ada keinginan untuk mengabdikan di Lembaga Pendidikan yang lain.					
2.	Saya merasa memiliki pengetahuan tentang UNARS serta mengetahui aktifitas perkuliahan.					
3.	Saya merasa bagian dari universitas dan merasa telah dibesarkan UNARS					
4.	Saya merasa telah bekerja sesuai dengan jam mengajar yang ada di jadwal.					

<b>D.</b>	<b>Kinerja Dosen</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya merasa kualitas maupun kemampuan kerja saya dalam penyampaian materi terhadap mahasiswa sangat baik.					
2.	Menurut saya, saran dan perancangan dalam kegiatan belajar mengajar sudah terpenuhi.					
3.	Saya merasa tercukupi untuk kesejahteraan guru dalam menjalankan aktifitas belajar mengajar.					
4.	Saya merasa mampu menciptakan suasana kerja dalam proses belajar mengajar lebih bermakna					
5.	Saya merasa memiliki komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.					
6.	Saya merasa mampu memberi teladan pada lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya					

No. Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
1	4	4	4	4	16	4	5	5	14	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	3	24
2	4	5	4	3	16	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	5	4	3	4	4	25
4	4	4	4	4	16	4	5	4	13	3	5	5	5	18	3	5	3	4	5	5	25
5	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	3	23
6	4	4	4	4	16	5	5	4	14	3	4	4	4	15	5	5	3	4	4	4	25
7	4	3	3	4	14	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	5	28
8	4	3	4	4	15	5	3	4	12	4	4	4	4	16	4	3	3	4	5	4	23
9	4	4	4	5	17	4	4	3	11	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	5	4	17	4	4	3	5	5	4	25
11	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	4	4	4	5	4	25
12	5	4	4	4	17	5	5	5	15	4	4	4	4	16	5	5	4	5	3	5	27
13	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	5	4	5	18	4	5	3	4	4	4	24
14	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
15	3	4	4	5	16	3	3	4	10	3	4	4	4	15	3	5	3	4	2	3	20
16	4	3	3	4	14	4	5	3	12	4	5	4	3	16	4	5	4	2	3	4	22
17	4	4	4	4	16	5	3	4	12	3	5	4	4	16	4	3	3	3	4	4	21
18	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	3	4	4	15	5	4	4	4	3	5	25
19	4	4	4	4	16	4	4	2	10	4	4	4	5	17	5	4	3	3	2	5	22
20	3	3	4	3	13	4	4	3	11	3	4	5	5	17	3	2	3	4	3	3	18
21	3	4	3	3	13	2	3	4	9	4	3	3	3	13	3	3	4	3	2	3	18
22	4	4	4	4	16	3	4	3	10	3	3	4	3	13	4	4	3	3	3	4	21
23	3	3	4	3	13	4	3	3	10	4	4	3	4	15	4	3	4	4	3	2	20
24	4	4	4	4	16	3	3	3	9	3	3	4	3	13	3	2	4	2	4	3	18
25	4	5	5	4	18	4	3	3	10	4	3	4	3	14	4	3	4	2	3	4	20

26	4	5	5	5	19	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	2	5	4	4	4	23
27	3	3	3	4	13	3	3	4	10	3	4	3	3	13	4	3	5	3	4	2	21
28	3	4	4	4	15	3	4	4	11	4	4	3	4	15	3	3	4	4	5	3	22
29	4	3	3	4	14	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	3	4	4	5	2	20
30	3	3	2	3	11	4	4	4	12	4	4	4	3	15	3	4	4	4	4	3	22
31	4	3	3	3	13	4	5	3	12	5	4	4	4	17	4	5	5	4	3	4	25
32	3	3	4	4	14	3	4	4	11	4	4	5	5	18	4	4	4	3	4	3	22
33	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	23
35	4	4	4	4	16	5	4	5	14	4	5	5	4	18	5	5	4	4	5	5	28
36	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	5	3	3	4	4	23
37	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	4	23
38	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	4	4	16	4	5	4	3	5	3	24
39	4	3	3	4	14	4	5	4	13	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	24
40	4	3	4	4	15	4	5	4	13	5	4	4	4	17	4	4	5	4	5	4	26
41	5	4	4	4	17	5	5	4	14	4	5	5	5	19	5	5	4	3	4	5	26
42	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	5	4	17	4	3	4	4	4	4	23
43	4	5	4	5	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	23
44	4	4	4	4	16	4	5	3	12	4	5	5	4	18	5	5	4	4	2	5	25
45	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	4	5	4	16	4	4	3	3	3	4	21
46	4	4	3	4	15	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	4	23
47	3	4	3	3	13	5	4	4	13	4	4	4	5	17	3	4	4	3	3	3	20
48	4	3	3	3	13	4	5	4	13	4	4	4	5	17	4	4	4	3	4	4	23
49	4	3	4	4	15	4	4	3	11	3	3	3	3	12	4	4	2	4	3	4	21
50	5	4	3	3	15	4	4	3	11	3	3	3	4	13	3	4	3	4	3	4	21

51	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
52	4	5	4	3	16	3	4	3	10	5	4	5	4	18	4	4	3	4	4	4	23
53	5	4	3	4	16	5	4	3	12	4	5	4	3	16	5	4	4	3	4	4	24
54	4	4	4	4	16	4	5	4	13	3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	4	23
55	4	4	3	4	15	4	4	5	13	4	5	4	3	16	4	4	4	4	5	4	25
56	3	4	4	5	16	5	4	4	13	4	4	3	4	15	3	4	4	4	3	3	21
57	4	3	3	4	14	4	5	4	13	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	24
58	4	3	4	4	15	4	4	5	13	5	4	3	4	16	4	4	5	5	5	4	27
59	5	4	3	5	17	4	4	4	12	4	4	4	3	15	5	5	4	5	4	5	28
60	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	3	3	3	13	4	3	4	4	4	4	23
61	4	5	4	5	18	4	5	5	14	5	3	4	4	16	4	4	5	5	4	4	26
62	5	4	3	4	16	5	5	4	14	4	4	3	3	14	5	5	4	5	4	5	28
63	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	3	4	15	4	4	5	13	4	2	4	4	14	4	4	4	4	5	4	25
65	3	4	4	2	13	4	5	4	13	4	2	3	5	14	3	4	4	4	3	3	21
66	4	3	4	4	15	4	5	4	13	3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	5	17	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	5	5	5	4	27
68	5	5	5	4	19	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	5	28
69	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	3	4	4	15	5	4	4	4	4	5	26
70	4	4	4	4	16	4	3	3	10	4	4	4	5	17	4	4	5	5	4	4	26
71	5	4	3	4	16	3	3	3	9	4	5	5	4	18	5	5	4	5	4	5	28
72	5	4	4	3	16	3	4	4	11	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	4	26
73	3	4	4	3	14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	5	4	4	4	4	24
74	4	5	5	4	18	3	4	3	10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	25
75	4	3	4	4	15	4	3	4	11	3	4	4	3	14	4	4	4	3	4	3	22

76	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	3	3	4	3	21
77	5	5	5	4	19	4	4	4	12	5	5	5	4	19	5	4	4	4	5	5	27
78	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	5	5	4	18	5	4	4	4	4	4	25
79	4	4	4	4	16	3	4	5	12	4	4	3	2	13	4	4	3	4	3	4	22
80	5	4	3	4	16	4	4	4	12	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	5	25
81	5	4	4	3	16	4	3	4	11	4	5	4	4	17	5	4	4	5	4	5	27
82	3	4	4	3	14	4	3	3	10	3	4	3	3	13	3	4	4	4	4	4	23
83	4	5	5	4	18	4	4	5	13	5	5	3	4	17	4	4	4	4	5	4	25
84	4	5	5	4	18	5	4	4	13	5	4	4	5	18	4	4	4	4	5	4	25
85	2	4	3	2	11	4	4	4	12	4	4	4	5	17	2	4	4	2	4	2	18
86	3	4	3	2	12	4	3	3	10	3	4	3	4	14	3	2	2	3	4	3	17
87	4	5	4	4	17	4	4	3	11	5	4	4	5	18	4	3	3	4	5	4	23
88	3	4	2	3	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	3	22
89	2	5	3	4	14	4	4	3	11	3	4	3	4	14	3	3	3	2	5	2	18
90	3	4	4	5	16	5	4	4	13	4	3	3	3	13	3	4	4	3	4	3	21
91	4	4	4	3	15	5	4	4	13	4	3	4	4	15	3	4	3	4	4	3	21
92	3	4	4	3	14	2	3	4	9	4	3	3	4	14	3	4	4	5	5	4	25
93	4	4	4	4	16	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	4	3	4	4	21
94	4	4	3	4	15	5	5	5	15	5	4	4	5	18	4	5	4	4	4	5	26
95	4	3	3	3	13	3	3	3	9	3	3	3	4	13	3	3	5	5	5	4	25
96	3	2	3	2	10	2	3	2	7	3	3	4	3	13	3	3	2	3	2	3	16
97	3	2	3	2	10	2	3	2	7	4	3	3	3	13	3	3	2	2	3	3	16
98	3	2	3	2	10	2	3	2	7	3	4	3	3	13	3	3	2	3	2	3	16
99	3	2	3	2	10	2	3	2	7	4	3	3	3	13	3	2	2	3	3	3	16
100	3	2	3	2	10	2	3	2	7	4	3	3	3	13	3	3	2	3	3	2	16

101	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	5	4	17	4	4	3	5	5	4	25
102	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	4	4	4	5	4	25
103	5	4	4	4	17	5	5	5	15	4	4	4	4	16	5	5	4	5	3	5	27
104	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	5	4	5	18	4	5	3	4	4	4	24
105	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
106	3	4	4	5	16	3	3	4	10	3	4	4	4	15	3	5	3	4	2	3	20
107	4	3	3	4	14	4	5	3	12	4	5	4	3	16	4	5	4	2	3	4	22
108	5	4	3	4	16	4	4	4	12	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	5	25
109	5	4	4	3	16	4	3	4	11	4	5	4	4	17	5	4	4	5	4	5	27
110	3	4	4	3	14	4	3	3	10	3	4	3	3	13	3	4	4	4	4	4	23
111	4	5	5	4	18	4	4	5	13	5	5	3	4	17	4	4	4	4	5	4	25
112	5	5	5	4	19	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	5	28
113	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	3	4	4	15	5	4	4	4	4	5	26
114	4	4	4	4	16	4	3	3	10	4	4	4	5	17	4	4	5	5	4	4	26
115	5	4	3	4	16	3	3	3	9	4	5	5	4	18	5	5	4	5	4	5	28
116	5	4	4	3	16	3	4	4	11	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	4	26
117	3	4	4	3	14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	5	4	4	4	4	24
118	4	5	5	4	18	3	4	3	10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	25
119	4	3	4	4	15	4	3	4	11	3	4	4	3	14	4	4	4	3	4	3	22
120	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	3	3	4	3	21
121	5	5	5	4	19	4	4	4	12	5	5	5	4	19	5	4	4	4	5	5	27
122	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	5	5	4	18	5	4	4	4	4	4	25

**Lampiran 3**

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	25	20.5	20.5	22.1
	4	72	59.0	59.0	81.1
	5	23	18.9	18.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4.1	4.1	4.1
	3	21	17.2	17.2	21.3
	4	77	63.1	63.1	84.4
	5	19	15.6	15.6	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	36	29.5	29.5	31.1
	4	73	59.8	59.8	91.0
	5	11	9.0	9.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	6.6	6.6	6.6
	3	22	18.0	18.0	24.6
	4	80	65.6	65.6	90.2
	5	12	9.8	9.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	5.7	5.7	5.7
	3	19	15.6	15.6	21.3
	4	79	64.8	64.8	86.1
	5	17	13.9	13.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	30	24.6	24.6	24.6
	4	66	54.1	54.1	78.7
	5	26	21.3	21.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	4.9	4.9	4.9
	3	32	26.2	26.2	31.1
	4	71	58.2	58.2	89.3
	5	13	10.7	10.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Z1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	21.3	21.3	21.3
	4	80	65.6	65.6	86.9
	5	16	13.1	13.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	22	18.0	18.0	19.7
	4	72	59.0	59.0	78.7
	5	26	21.3	21.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	28.7	28.7	28.7
	4	67	54.9	54.9	83.6
	5	20	16.4	16.4	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	32	26.2	26.2	27.0
	4	71	58.2	58.2	85.2
	5	18	14.8	14.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	28	23.0	23.0	24.6
	4	66	54.1	54.1	78.7
	5	26	21.3	21.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4.1	4.1	4.1
	3	18	14.8	14.8	18.9
	4	72	59.0	59.0	77.9
	5	27	22.1	22.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	5.7	5.7	5.7
	3	26	21.3	21.3	27.0
	4	76	62.3	62.3	89.3
	5	13	10.7	10.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	5.7	5.7	5.7
	3	28	23.0	23.0	28.7
	4	67	54.9	54.9	83.6
	5	20	16.4	16.4	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	5.7	5.7	5.7
	3	20	16.4	16.4	22.1
	4	68	55.7	55.7	77.9
	5	27	22.1	22.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	4.9	4.9	4.9
	3	26	21.3	21.3	26.2
	4	66	54.1	54.1	80.3
	5	24	19.7	19.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	



Lampiran 4

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	122	2.00	5.00	3.9508	.67851
X1.2	122	2.00	5.00	3.9016	.69722
X1.3	122	2.00	5.00	3.7623	.63054
X1.4	122	2.00	5.00	3.7869	.70687
X1	122	10.00	19.00	15.4016	1.95258
X2.1	122	2.00	5.00	3.8689	.71525
X2.2	122	3.00	5.00	3.9672	.67950
X2.3	122	2.00	5.00	3.7459	.71074
X2	122	7.00	15.00	11.5820	1.69023
Z1.1	122	3.00	5.00	3.9180	.58338
Z1.2	122	2.00	5.00	4.0000	.68030
Z1.3	122	3.00	5.00	3.8770	.66280
Z1.4	122	2.00	5.00	3.8689	.65493
Z	122	12.00	20.00	15.6639	1.78890
Y1.1	122	2.00	5.00	3.9508	.71411
Y1.2	122	2.00	5.00	3.9918	.73289
Y1.3	122	2.00	5.00	3.7787	.71017
Y1.4	122	2.00	5.00	3.8197	.77156
Y1.5	122	2.00	5.00	3.9426	.78518
Y1.6	122	2.00	5.00	3.8852	.77349
Y	122	16.00	28.00	23.3689	2.92100
Valid N (listwise)	122				

**Lampiran 5**

**Uji Validitas**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.287**	.224*	.340**	.645**
	Sig. (2-tailed)		.001	.013	.000	.000
	N	122	122	122	122	122
X1.2	Pearson Correlation	.287**	1	.548**	.410**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122
X1.3	Pearson Correlation	.224*	.548**	1	.330**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.000	.000
	N	122	122	122	122	122
X1.4	Pearson Correlation	.340**	.410**	.330**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	122	122	122	122	122
X1	Pearson Correlation	.645**	.782**	.716**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	122	122	122	122	122

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.484**	.487**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	122	122	122	122
X2.2	Pearson Correlation	.484**	1	.428**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	122	122	122	122
X2.3	Pearson Correlation	.487**	.428**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	122	122	122	122
X2	Pearson Correlation	.822**	.787**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	122	122	122	122

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z
Z1.1	Pearson Correlation	1	.229*	.209*	.296**	.599**
	Sig. (2-tailed)		.011	.021	.001	.000
	N	122	122	122	122	122
Z1.2	Pearson Correlation	.229*	1	.440**	.241**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.007	.000
	N	122	122	122	122	122
Z1.3	Pearson Correlation	.209*	.440**	1	.400**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000	.000
	N	122	122	122	122	122
Z1.4	Pearson Correlation	.296**	.241**	.400**	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000		.000
	N	122	122	122	122	122
Z	Pearson Correlation	.599**	.706**	.752**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	122	122	122	122	122

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.426**	.272**	.329**	.098	.693**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.282	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122
Y1.2	Pearson Correlation	.426**	1	.187*	.304**	.014	.494**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000		.039	.001	.882	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122
Y1.3	Pearson Correlation	.272**	.187*	1	.319**	.333**	.209	.585**
	Sig. (2-tailed)	.002	.039		.000	.000	.021	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122
Y1.4	Pearson Correlation	.329**	.304**	.319**	1	.297**	.505**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.001	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122
Y1.5	Pearson Correlation	.098	.014	.333**	.297**	1	.152	.496**
	Sig. (2-tailed)	.282	.882	.000	.001		.094	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122
Y1.6	Pearson Correlation	.693**	.494**	.209	.505**	.152	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021	.000	.094		.000
	N	122	122	122	122	122	122	122
Y	Pearson Correlation	.714**	.615**	.585**	.712**	.596**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	122	122	122	122	122	122	122

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6

### Reliability

#### Scale: Kompetensi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	122	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	122	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.9508	.67851	122
X1.2	3.9016	.69722	122
X1.3	3.7623	.63054	122
X1.4	3.7869	.70687	122

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.4016	3.813	1.95258	4

## Reliability

### Scale: Komitmen Organisasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	122	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	122	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.8689	.71525	122
X2.2	3.9672	.67950	122
X2.3	3.7459	.71074	122

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.5820	2.857	1.69023	3

## Reliability

### Scale: Loyalitas Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	122	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	122	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Z1.1	3.9180	.58338	122
Z1.2	4.0000	.68030	122
Z1.3	3.8770	.66280	122
Z1.4	3.8689	.65493	122

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.6639	3.200	1.78890	4

## Reliability

### Scale: Kinerja Dosen

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	122	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	122	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3.9508	.71411	122
Y1.2	3.9918	.73289	122
Y1.3	3.7787	.71017	122
Y1.4	3.8197	.77156	122
Y1.5	3.9426	.78518	122
Y1.6	3.8852	.77349	122

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.3689	8.532	2.92100	6

**Lampiran 7**

**Path Analisis**

**Regression**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Z	15.6639	1.78890	122
X1	15.4016	1.95258	122
X2	11.5820	1.69023	122

**Correlations**

		Z	X1	X2
Pearson Correlation	Z	1.000	.439	.404
	X1	.439	1.000	.404
	X2	.404	.404	1.000
Sig. (1-tailed)	Z	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Z	122	122	122
	X1	122	122	122
	X2	122	122	122

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.504 <sup>a</sup>	.254	.241	1.55803	.254	20.259	2	119	.000	1.713

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.354	2	49.177	20.259	.000 <sup>a</sup>
	Residual	288.867	119	2.427		
	Total	387.221	121			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.696	1.261		6.104	.000					
	X1	.302	.079	.329	3.803	.000	.439	.329	.301	.836	1.195
	X2	.287	.092	.271	3.131	.002	.404	.276	.248	.836	1.195

a. Dependent Variable: Z

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.981	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	16.030	.13	.24	.99
	3	.008	19.482	.87	.76	.01

a. Dependent Variable: Z

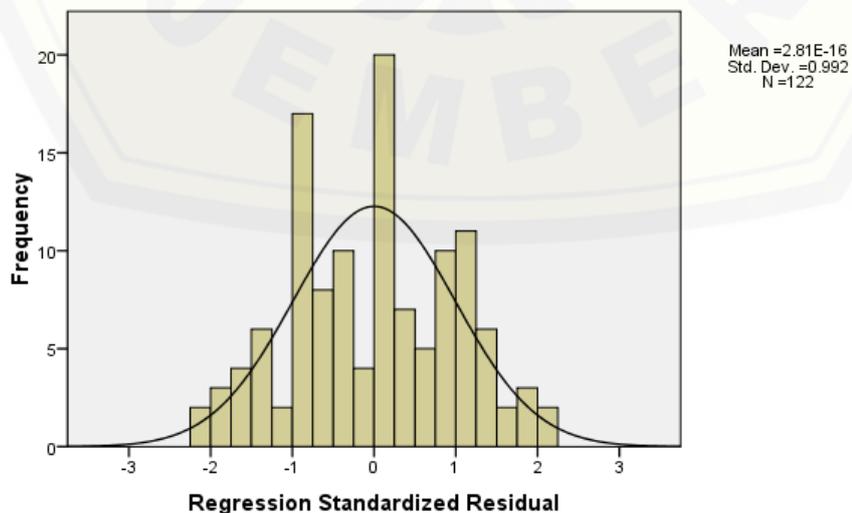
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.7204	17.1413	15.6639	.90158	122
Std. Predicted Value	-3.265	1.639	.000	1.000	122
Standard Error of Predicted Value	.149	.484	.230	.083	122
Adjusted Predicted Value	12.6905	17.1774	15.6595	.90551	122
Residual	-3.37586	3.13078	.00000	1.54510	122
Std. Residual	-2.167	2.009	.000	.992	122
Stud. Residual	-2.177	2.050	.001	1.003	122
Deleted Residual	-3.40728	3.25687	.00447	1.58196	122
Stud. Deleted Residual	-2.212	2.078	.001	1.009	122
Mahal. Distance	.112	10.684	1.984	2.427	122
Cook's Distance	.000	.064	.008	.012	122
Centered Leverage Value	.001	.088	.016	.020	122

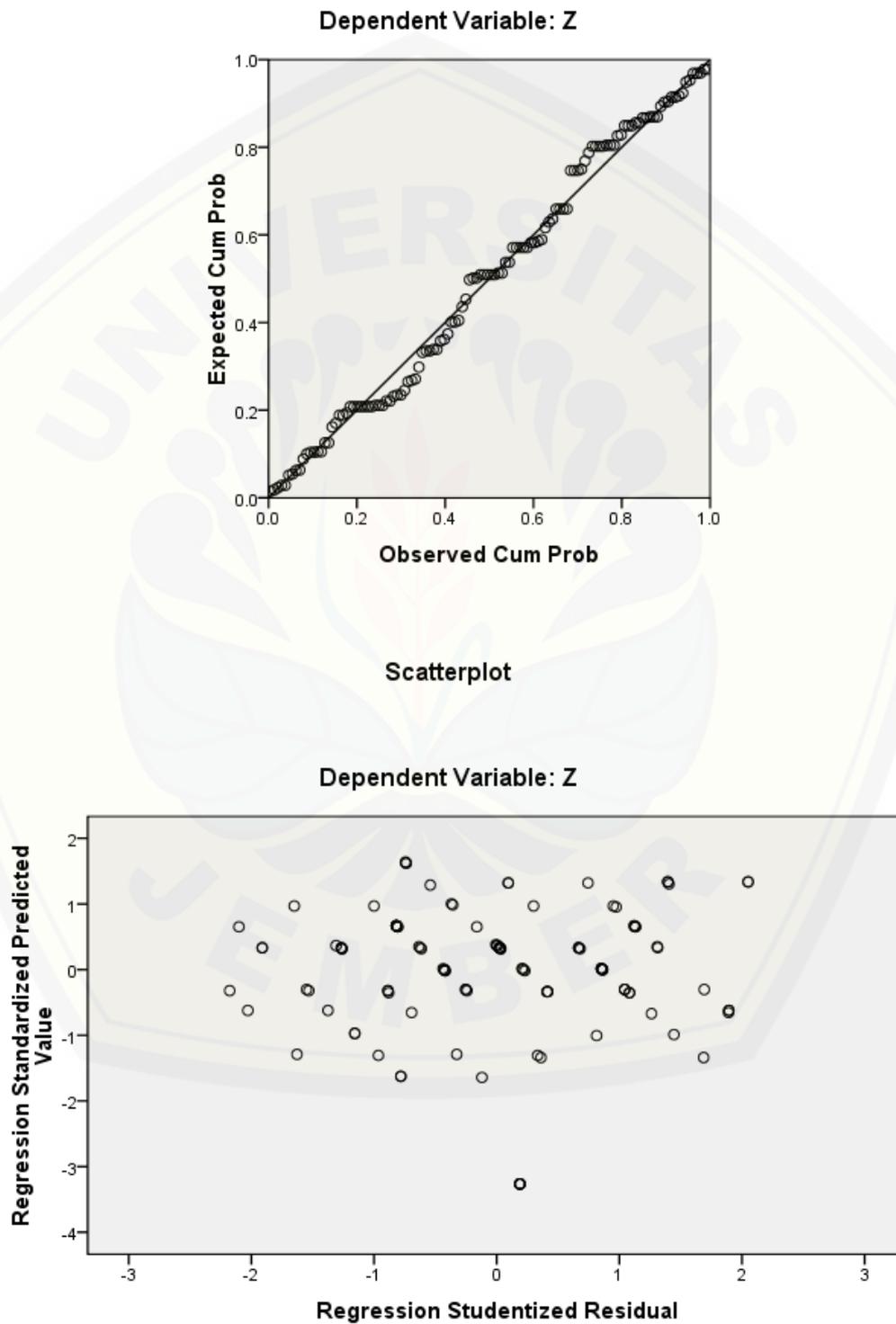
a. Dependent Variable: Z

**Histogram**

**Dependent Variable: Z**



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y

### Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	23.3689	2.92100	122
X1	15.4016	1.95258	122
X2	11.5820	1.69023	122
Z	15.6639	1.78890	122

**Correlations**

		Y	X1	X2	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.637	.530	.555
	X1	.637	1.000	.404	.439
	X2	.530	.404	1.000	.404
	Z	.555	.439	.404	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	Z	.000	.000	.000	.
N	Y	122	122	122	122
	X1	122	122	122	122
	X2	122	122	122	122
	Z	122	122	122	122

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.741 <sup>a</sup>	.550	.538	1.98484	.550	48.019	3	118	.000	1.397

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.529	3	189.176	48.019	.000 <sup>a</sup>
	Residual	464.873	118	3.940		
	Total	1032.402	121			

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.797	1.841		.976	.331					
	X1	.623	.107	.417	5.825	.000	.637	.473	.360	.746	1.341
	X2	.436	.121	.253	3.594	.000	.530	.314	.222	.773	1.294
	Z	.442	.117	.270	3.781	.000	.555	.329	.234	.746	1.340

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	Z
1	1	3.973	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	18.178	.07	.09	1.00	.05
	3	.008	21.667	.17	.90	.00	.22
	4	.006	24.921	.76	.00	.00	.73

a. Dependent Variable: Y

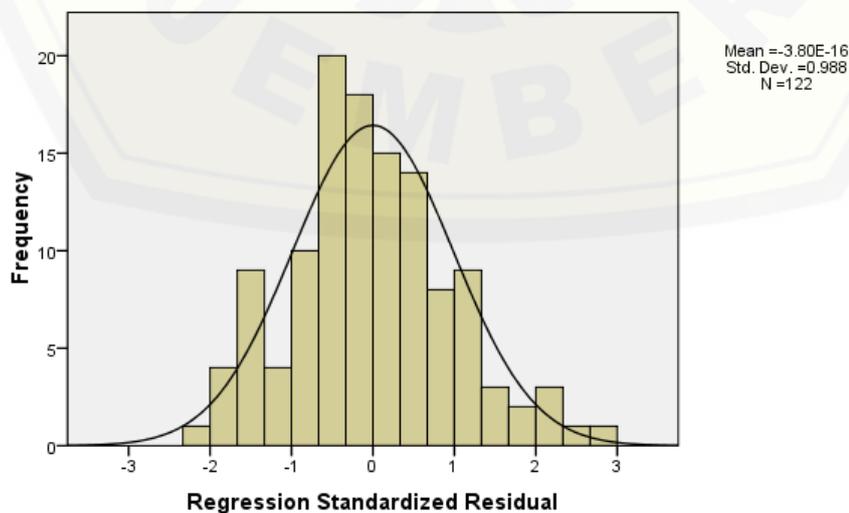
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.8259	27.7089	23.3689	2.16571	122
Std. Predicted Value	-3.021	2.004	.000	1.000	122
Standard Error of Predicted Value	.190	.617	.343	.108	122
Adjusted Predicted Value	16.9143	27.6861	23.3724	2.15706	122
Residual	-4.20783	5.43131	.00000	1.96008	122
Std. Residual	-2.120	2.736	.000	.988	122
Stud. Residual	-2.162	2.787	.000	1.005	122
Deleted Residual	-4.37452	5.63508	-.00354	2.02924	122
Stud. Deleted Residual	-2.196	2.872	.001	1.014	122
Mahal. Distance	.113	10.716	2.975	2.605	122
Cook's Distance	.000	.089	.009	.017	122
Centered Leverage Value	.001	.089	.025	.022	122

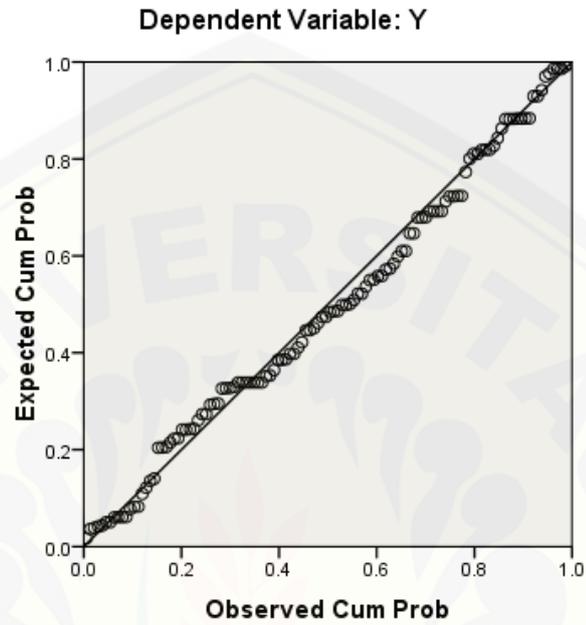
a. Dependent Variable: Y

**Histogram**

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

