

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
KINERJA DOSEN DIMODERASI BUDAYA ORGANISASIONAL  
( Studi pada Perguruan Tinggi Maritim di Semarang )**

**Amthori Anwar**

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang  
e-mail: amthori@yahoo.co.id

**Lie Liana**

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang  
e-mail: lieliana08@gmail.com

**Abstract**

*This study aimed to analyze the effect of competence and organizational commitment moderated organizational culture in improving the performance of the maritime college lecturer. This research is located in the city of Semarang*

*In this study population of 177, while the samples taken a number of 123 respondents, using probability random sampling. Measurements using a Likert scale of 5 (seven) answer. Alternative instruments test used are validity and reliability, while the test model used is the coefficient of determination (R Adjusted Square), test F (Goodness of Fit). Hypothesis test used in this study used regression analysis. Testing the hypothesis used t test frequency distribution of the level of significance ( $\alpha$ ) of 5%.*

*The results showed the coefficient of determination (Adjusted R Square) 0.450, meaning that the independent variables (organizational culture, competencies and organizational commitment) to give effect to 45% in dependent variable (performance lecturers). The remaining 55% influenced by other variables not included in the study. Based on the research results summarized as follows; Competence does not affect the performance of lecturers, Commitment Organizational does not affect the performance of lecturers, Cultural Organisation positive and significant effect on the performance of lecturers, organizational culture does not moderate the effect of competence on the performance of lecturers, organizational culture does not moderate the influence of organizational commitment to the performance of lecturers*

**Keywords:** *Performance, Competence, Organizational Commitment, Organizational Culture, Moderation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional yang dimoderasi budaya organisasional terhadap kinerja dosen perguruan tinggi maritim di Semarang. Lokasi penelitian adalah di kota Semarang

Dalam penelitian ini populasinya 177, sedangkan sampel yang diambil sejumlah 123 responden, dengan teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengukuran menggunakan skala likert lima alternatif jawaban. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji model yang digunakan adalah koefisien determinasi ( Adjusted R Square ), uji F(Goodness of Fit) . Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi. Pengujian hipotesis digunakan t hitung uji distribusi frekuensi pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 5%.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi, *adjusted R square* sebesar 0,411, berarti bahwa variabel bebas yaitu budaya organisasional, kompetensi dan komitmen organisasional memberikan pengaruh 41% dalam menerangkan variabel terikat yaitu kinerja dosen. Sedang sisanya 59 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen, budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen

**Kata kunci:** Kinerja, Kompetensi, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasional, Moderasi

## PENDAHULUAN

Dosen adalah tenaga pendidik pada sebuah perguruan tinggi yang mempunyai tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Hal ini sebagaimana ditetapkan dalam Undang – Undang RI Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Dari amanat undang – undang tersebut, seorang dosen dituntut untuk senantiasa mengembangkan diri, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan senantiasa aktif melakukan penelitian untuk kepentingan masyarakat. Pengembangan diri tersebut diharapkan akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dengan peningkatan kinerja tersebut akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang dibutuhkan di lingkungan kerja dan dari hasil penelitian dan pengabdian akan membawa kesejahteraan bagi masyarakat..

Kenyataan yang ada kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi maritim yang ada di kota Semarang belum menunjukkan hasil sebagaimana di amanatkan oleh undang–undang. Hal ini dapat dilihat dari hasil klasifikasi dan pemeringkatan perguruan tinggi di Indonesia yang dikeluarkan oleh direktorat pendidikan tinggi bahwa nilai skor untuk perguruan tinggi maritim di Semarang masih rendah terutama untuk skor kualitas penelitian dan publikasi. Karya ilmiah yang dihasilkan masih sedikit, pengabdian pada masyarakat juga belum banyak dilakukan. Penyebab yang diperkirakan mempengaruhi kinerja dosen adalah tingkat kompetensi akademik. Sebagian besar dosen masih berijazah S1 dan untuk dosen profesi sesuai dengan persyaratan dari Kementerian Perhubungan, untuk dapat mengajar cukup dengan menggunakan sertifikat profesi satu tingkat lebih tinggi dari calon lulusan perguruan tinggi. Hal lain yang diperkirakan juga mempengaruhi kinerja dosen adalah komitmen organisasional dari dosen yang sebagian besar sebelumnya berprofesi

sebagai pelaut. Perbedaan gaji yang sangat jauh berbeda, dimana gaji pelaut sangat besar apalagi bagi yang mempunyai pengalaman dan sertifikat profesi yang tinggi, sangat mudah untuk memutuskan untuk meninggalkan perguruan tinggi dan kembali pada profesi semula.

Keadaan ini mungkin juga dipengaruhi oleh budaya organisasional yang sangat berbeda antara lingkungan di atas kapal dan lingkungan di perguruan tinggi. Dari fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka dikembangkan kerangka penelitian yang ingin mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh budaya organisasional.

Penelitian oleh Setiawati (2012), Riswan (2012), Kamis (2013), Sarmawa (2015), Hakim (2015), Lucky (2013) menjelaskan bahwa kompetensi individu memiliki hubungan signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun kesimpulan yang berbeda ditemukan pada penelitian Sri Raharjo (2013) dan Shodiqin (2013).

Dosen sebagai salah satu penunjang keberhasilan perguruan tinggi sebagai sebuah organisasi, dituntut komitmennya dalam seluruh proses pencapaian tujuan. Komitmen organisasional dosen dinilai memiliki kaitan yang erat terhadap kinerjanya karena semakin tinggi komitmen organisasional seseorang maka akan mengurangi kemungkinan untuk meninggalkan organisasi tersebut, sehingga akan bekerja dengan maksimal.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Kamis (2013), Anwar (2015), Yunus H, Kappagoda (2015). Namun, ada hasil penelitian yang menyatakan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut disimpulkan pada hasil penelitian oleh Ekaningsih (2015).

Organisasi yang sehat selain memiliki anggota yang berkomitmen pada organisasi, juga memiliki suatu budaya organisasional

yang baik, yang terus menerus harus di kembangkan menjadi lebih baik. Demikian juga halnya dengan perguruan tinggi yang juga mempunyai budaya organisasional yang berbeda beda dengan perguruan tinggi lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi dosen dan komitmen organisasional terhadap kinerja dosen tetap perguruan tinggi maritim di kota Semarang yang dimoderasi budaya organisasional. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dosen dan komitmen organisasional terhadap kinerja dosen tetap perguruan tinggi maritim di kota Semarang yang dimoderasi oleh budaya organisasional.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Dosen**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Depdiknas (2004) menjelaskan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN,2004).

Standar penilaian kinerja dosen didasarkan pada tugas utama seorang dosen yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi, seperti yang telah dilakukan oleh Handoko et al. (2012) dalam penelitiannya. Dimensi kinerja dosen yang diukur adalah: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, dan tugas pelayanan masyarakat.

Kinerja dosen yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah teori dari Fortunato dan Waddel (1981) yang digunakan oleh Anggraeni (2013).

### **Kompetensi Dosen**

Pendapat para ahli mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar dari kemampuan seseorang yang dapat terbukti sehingga dapat membawa keluar sebuah prestasi, yang dapat berhubungan dengan peningkatan kinerja individu atau tim.

Kompetensi dosen terbagi atas kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola proses pembelajaran dan peserta didik; kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik; kompetensi sosial, yaitu kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama dosen, orang tua/ wali, dan masyarakat sekitar; dan kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Kompetensi dosen diatas merupakan profil kemampuan dasar yang harus dimiliki dosen. Kemampuan tersebut dikembangkan berdasarkan analisis tugas yang harus dilaksanakan oleh dosen. Oleh karena itu kemampuan dosen tersebut secara operasional akan mencerminkan fungsi dan peranan dalam membelajarkan anak didik. Melalui pengembangan kompetensi profesi diusahakan agar penguasaan akademis cepat terpadu secara serasi dengan kemampuan mengajar. Dosen adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didiknya. Dosen adalah orang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas. Dosen adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.

Penelitian ini menggunakan penilaian kompetensi dosen dengan mengacu pada teori Fortunatto dan Waddel (1981) sebagaimana digunakan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraeni (2013).

### **Komitmen Organisasional Dosen**

Komitmen organisasional dosen berdasarkan definisi-definisi dari para ahli, dapat diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk menjadi anggota tertentu organisasi, untuk mencoba cocok dengan organisasi, keyakinan tertentu, menerima nilai dan tujuan dari organisasi.

Spencer & Spencer (1993) mengemukakan komitmen organisasional adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.

Komitmen organisasional dosen juga dapat diartikan kesediaan seorang dosen untuk tetap bertahan dalam sebuah perguruan tinggi, menyesuaikan dengan kebutuhan, siap menerima resiko dan bersedia bekerja keras untuk perguruan tinggi.

Komitmen organisasional dosen pada penelitian ini diukur menggunakan dimensi dan indikator sesuai teori Allen dan Meyer (1991) sebagaimana digunakan sebagai rujukan pada penelitian Ismail Bakan (2011), Rusminingsih (2014), Ade et al. (2013). Komitmen organisasional yang dimaksud adalah yang terdiri dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

### **Budaya Organisasional**

Robbins dan Coulter (2007) mendefinisikan budaya organisasional adalah sistem makna ,dan keyakinan bersama anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana karyawan berperilaku.

Gibson *et al* (1997) mengartikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan dan norma dalam setiap organisasi. budaya organisasi mampu mendorong dan mencegah efektivitas tergantung pada karakteristik nilai, keyakinan, dan norma.

Menurut Schein (1992) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang

diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika mereka mengadaptasi diri dengan masalah eksternal dan bekerja integrasi internal dengan baik dan dianggap sebagai layak, dan diajarkan kepada anggota baru cara yang benar untuk mewujudkan, berpikir, dan merasa hubungan dengan masalah.

Robbins (2003) menyatakan budaya organisasional sebagai sebuah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Luthans (2006) budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting, di antaranya adalah aturan perilaku yang diamati, norma, nilai-nilai yang dominan, filsafat, aturan, dan organisasi serta iklim. Luthans juga mengatakan bahwa masing-masing karakteristik ini memiliki kontroversi dan tingkat penelitian memiliki yang berbeda

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen**

Kompetensi adalah gambaran dari sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang yang bekerja di profesi tertentu. gambaran ini mengandung arti tindakan, perilaku, dan hasil yang harus ditunjukkan oleh orang tersebut. Secara keseluruhan, kompetensi akan fokus pada keterampilan dan kinerja. Artinya dengan memiliki kompetensi yang memadai maka seseorang akan mempunyai ketrampilan yang tinggi dan kinerja yang baik.

Robbins dan Judge (2012) menyebutkan bahwa kompetensi secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja.

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen**

Komitmen organisasi bisa tumbuh karena orang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai-nilai yang ada dan tekad untuk melayani organisasi. Untuk

karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi adalah penting.

Trisnangsih (2011) menyatakan bahwa dosen yang mempunyai komitmen dan loyal terhadap institusinya pasti memiliki motivasi yang tinggi untuk bisa menjadi dosen yang lebih baik dan berprestasi.

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

### **Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Dosen**

Menurut Robbins (2015) budaya organisasional adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Davis (2004) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah..

H3 : Budaya Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen

### **Budaya Organisasional memoderasi Hubungan Kompetensi Dosen dan Kinerja Dosen**

Setiap organisasi tentu memiliki budaya organisasional yang berbeda. Ada kemungkinan budaya organisasional yang ada tidak sesuai dengan harapan anggota organisasi. Jika itu yang terjadi, bukan tidak mungkin budaya organisasional ini dapat memperlemah semangat kerja anggota, sebaik apapun dia sebenarnya pada saat baru bergabung. Namun sebaliknya, jika budaya organisasional ini diterima oleh seluruh anggota, maka setiap anggota akan merasa diperkuat untuk mengerahkan seluruh kompetensi yang dimiliki bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis merumuskan sebagai berikut :

H4 = Budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen.

### **Budaya Organisasional memoderasi Hubungan Komitmen organisasional dan Kinerja Dosen**

Keberadaan budaya organisasioanl pasti ada dalam setiap organisasi yang tentunya tidak selalu sama walaupun misalnya itu sebuah institusi yang sama. Ada kemungkinan budaya organisasional yang tidak sesuai dengan harapan anggota organisasi. Jika itu yang terjadi, maka kemungkinannya adalah anggota tidak lagi merasa betah dalam organisasi dan berimbas pada menurunnya komitmen terhadap organisasi tersebut.. Namun sebaliknya, jika budaya organisasional di organisasi tersebut dapat diterima oleh anggota akan mampu membuat anggota merasa nyaman dalam bekerja dan diberikan keterlibatan yang melekatkan anggota pada organisasi, maka anggota akan tetap bertahan dan meningkatkan komitmen organisasionalnya.

Kondisi budaya organisasional yang baik diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasional para dosen terhadap perguruan tinginya. Sehingga dengan demikian, dapat meningkatkan kinerjanya.

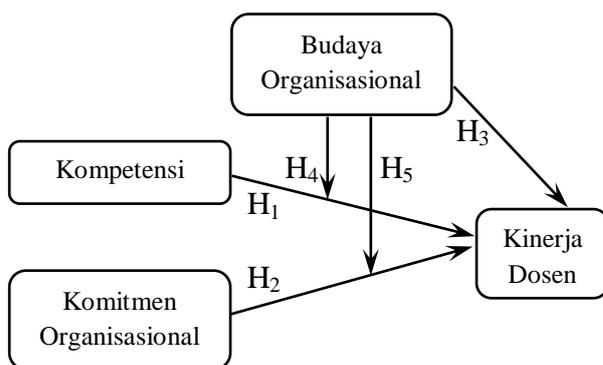
Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5 = Budaya Organisasional memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen.

## METODE PENELITIAN

### Model Empiris

Secara empiris, model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



### Model Matematika

Model matematika dalam penelitian ini ditetapkan dengan rumusan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 |X_1 - Z| + \beta_5 |X_2 - Z| + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja dosen
- X<sub>1</sub> = Kompetensi dosen
- X<sub>2</sub> = Komitmen organisasional
- Z = Budaya organisasional
- e = *Standard error*, yaitu variabel lain yang tidak masuk dalam model tapi mempengaruhi kinerja
- α = Konstanta pengaruh kompetensi, komitmen organisasional, gaya kepemimpinan terhadap kinerja
- β = Koefisien regresi standar variabel bebas
- |X<sub>1</sub>-Z| = Selisih mutlak kompetensi dosen dan gaya kepemimpinan
- |X<sub>2</sub>-Z| = Selisih mutlak komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan

### Jenis Penelitian

Menurut metodenya, penelitian ini merupakan jenis *experimental research*. Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian asosiatif – kausal.

### Jenis dan Sumber Data

Menurut jenis data dan analisis, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari dosen tetap pada perguruan tinggi maritim di kota Semarang. Metode pengumpulan data adalah dengan kuesioner yang disusun dengan skala *Likert* dalam lima alternative jawaban.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah dosen tetap pada perguruan tinggi maritim di kota Semarang. Penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Dengan menggunakan rumus Slovin, dari populasi sebanyak 177 orang, diperoleh 123 sampel dan yang layak untuk di uji sebanyak 103.

### Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Kinerja dosen adalah seperangkat hasil karya dari seorang dosen dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja dosen diukur dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan riset ilmiah, serta pengabdian pada masyarakat (Fortunato dan Wadel, dalam Anggraeni, 2013).

Kompetensi dosen adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi dosen dilihat dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Fortunato dan Wadel, dalam Anggraeni, 2013).

Komitmen organisasional dosen adalah kesediaan seorang dosen untuk tetap bertahan di satu perguruan tinggi dengan kesiapan menerima segala risiko dan konsekuensi yang ditimbulkan dari pilihannya untuk tetap bertahan tersebut. Komitmen organisasional diukur dengan tiga

dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif (Allen dan Meyer, dalam Bakan, 2011).

Budaya organisasional perguruan tinggi maritime adalah suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. (Robbins, 2015)

## HASIL ANALISIS DATA

### Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 70,9% atau sejumlah 73 dosen dan dosen berusia diatas 50 th adalah 32,0%. Dosen pada perguruan tinggi maritim di Semarang sebagian besar memiliki sertifikat profesi pelaut dan memiliki jabatan fungsional akademik. Masa kerja dosen mayoritas di atas 10 th.

### Deskripsi Variabel

Variabel Kinerja memiliki nilai rata-ran minimum 3,65, rata-ran total 4,11. Disimpulkan bahwa kinerja dosen tetap perguruan tinggi maritim di kota Semarang sudah cukup tinggi.

Variabel Kompetensi memiliki nilai rata-ran minimum 4,04 dengan rata-ran total 4,22. Disimpulkan bahwa kompetensi dosen tetap perguruan tinggi maritim di kota Semarang sudah tinggi.

Variabel Komitmen Organisasional, berdasarkan jawaban responden terhadap 23 butir indikator variabel komitmen organisasional, dapat dilihat bahwa nilai rata-ran berkisar pada nilai 3 dengan rata-ran terendah adalah 3,13. Meskipun seluruh indikator memiliki nilai maksimal yaitu 5, tetapi terdapat 14 butir indikator yang memiliki nilai minimal 1, atau dengan kata lain ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional dosen tetap perguruan tinggi maritim di kota

Semarang masih belum maksimal dan perlu ditingkatkan lagi.

Variabel Budaya Organisasional, tanggapan responden terhadap pernyataan yang mengindikasikan budaya organisasional pada perguruan tinggi maritim di kota Semarang, rata-rata bernilai lebih dari 4, kecuali butir 8,9,20,21. Keseluruhan memiliki nilai maksimum 5. Untuk nilai minimum, ada 7 indikator yang mempunyai nilai 1, dengan kata lain beberapa responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa persepsi responden terhadap budaya organisasional belum maksimal.

### Hasil Uji Kualitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan analisis *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO-MSA)* dan *Loading Factor (Component Matrix)*. Nilai KMO-MSA semua variabel  $> 0,5$ . Ini berarti bahwa kecukupan sampel telah terpenuhi dan dilanjutkan analisis faktor hingga dinyatakan indikator yang valid dengan melihat nilai komponen  $> 0,4$ .

Hasil Uji Reliabilitas dilakukan setelah semua indikator dinyatakan valid. Pengujian pada semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$  maka dinyatakan bahwa instrumen penelitian reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini, menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov dengan hasil nilai sig sebesar 1,082 sehingga dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal karena nilainya  $> 0,05$

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan meregresikan seluruh variabel independen terhadap absolute residual sebagai variabel dependen. Dari analisa diperoleh nilai sig  $> 0,05$  sehingga variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Hasil Uji Model Fit**

Hasil Uji F didapat nilai Sig. 0,000 yang berarti  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan good of fitness.

Hasil Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Hasil pengujian model dengan menggunakan koefisien determinasi mendapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,450. Hal ini berarti bahwa variabel bebas memberikan sumbangan sebesar 45% dalam menerangkan variabel terikat. Selebihnya yaitu sebesar 55% adalah faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model tetapi berpengaruh terhadap kinerja dosen

### **Hasil Uji Hipotesis**

Nilai Sig untuk variabel kompetensi adalah sebesar 0,059 ( $> 0,050$ ) dengan nilai *standardized coefficient*  $\beta$  bertanda positif sebesar 0,134. Ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak.

Nilai Sig untuk variabel komitmen organisasional 0,664 ( $> 0,050$ ). dengan nilai *standardized coefficient*  $\beta$  bertanda negative sebesar -0,33. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

Nilai Sig. untuk variabel budaya organisasional 0,00 ( $< 0,050$ ). Dan nilai *standardized coefficient*  $\beta$  sebesar 0,631. Ini menunjukkan bahwa budaya Organisasional berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja dosen.

Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Nilai Sig. untuk moderasi pertama sebesar 0,225 ( $> 0,050$ ). Ini menunjukkan bahwa budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen.

Dengan demikian hipotesis 4 ditolak

Nilai Sig. moderasi kedua 0,249 ( $> 0,050$ ). Ini menunjukkan bahwa budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen.

Dengan demikian hipotesis 5 ditolak.

## **PEMBAHASAN**

### **Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen**

Dalam penelitian ini, respondennya sebagian besar mempunyai latar belakang profesi sebagai pelaut (54,5%) yang mempunyai pengalaman yang cukup terhadap profesinya, dan mempunyai kompetensi terhadap bidangnya. Responden hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Keberadaan dosen profesi yang langka dan mempunyai kompetensi yang tinggi ini memungkinkan justru tidak akan meningkatkan kinerja karena mempunyai posisi tawar yang tinggi. Institusi tetap mempertahankannya walaupun kinerjanya belum maksimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sri Raharjo dan Shodiqin

### **Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen**

Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang antara lain dilakukan oleh Ekaningsih (2015) dan Sarmawa (2015), yang menyatakan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Komitmen organisasional seseorang terhadap institusi seharusnya dapat mendukung pencapaian kinerjanya. Seseorang yang memiliki loyalitas tinggi akan mudah digerakkan untuk meningkatkan kinerjanya .

Akan tetapi dalam penelitian ini, tidak semua responden komitmen organisasionalnya dapat diukur dengan pasti, tidak semua mempunyai komitmen yang baik, karena alasan takut kehilangan pekerjaan sehingga walaupun komitmennya belum baik tetapi kinerja tetap memuaskan.

Latar belakang pekerjaan sebelumnya juga menjadi alasan, dosen profesi merasa mudah untuk meninggalkan pekerjaan sebagai dosen untuk kembali bekerja ke profesi sebelumnya, tetapi dalam hal kinerjanya sebagai dosen tetap tinggi

Dalam hal masa kerja menunjukkan bahwa dosen baru maupun yang telah lama bekerja menunjukkan kinerja yang standart.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak selamanya berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap perguruan tinggi maritim di kota Semarang.

#### **Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.**

Semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja dosen. Pekerjaan yang telah terdeskripsi dengan jelas sesuai dengan job deskripsi jabatan dalam institusi, adanya system dan prosedur, penghargaan, hubungan dan komunikasi yang baik, kesamaan dalam visi dan misi akan membuat dosen nyaman dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasional yang baik, akan meningkatkan kinerja dosen pada perguruan tinggi maritim yang ada di Semarang.

#### **Budaya Organisasional tidak Memoderasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen**

Kompetensi diharapkan memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Demikian juga budaya organisasional juga diharapkan dapat mendukung pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen.

Tetapi pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen. Para dosen telah memiliki kesadaran yang cukup tinggi bahwa kompetensinya memang harus dioptimalkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga bagaimanapun keadaan budaya organisasional yang ada, tidak akan sangat memberikan pengaruh terhadap pemanfaatan kompetensi dalam rangka mencapai kinerja terbaik.

Di sisi lain, dosen yang memiliki kompetensi rendah walaupun berada pada budaya organisasioanl yang baik maka akan kesulitan untuk mencapai kinerjanya karena kompetensi adalah merupakan modal dasar untuk meraih prestasi kerja.

#### **Budaya Organisasional tidak memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen**

Komitmen organisasional diharapkan memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Sementara itu, budaya organisasional juga diharapkan dapat mendukung pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen. Penelitian terdahulu dari Kamis (2013), Anwar (2015), Yunus H (2014) menemukan bahwa budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap hubungan komitmen organisasional dan kinerja.

Hasil penelitian ini mendapati gambaran yang berbeda, bahwa budaya organisasional yang ada pada perguruan tinggi kemaritiman di Semarang memoderasi tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen.

Hal tersebut bisa terjadi, walaupun budaya organisasional dalam institusi sudah terbentuk dan dirasakan cukup baik oleh dosen tetapi mereka masih sangat mudah untuk memutuskan meninggalkan institusi karena hampir sebagian besar dosen pada perguruan tinggi maritim adalah belatar belakang pelaut. Sehingga merasa mudah untuk mencari pekerjaan di tempat tempat lain yang menurut mereka lebih baik, ataupun kembali ke profesi sebelumnya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah datanya dan dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa simpulan yang menjawab pertanyaan penelitian.

Kompetensi dosen tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap perguruan tinggi maritim di kota Semarang, sehingga peningkatan kompetensi tidak akan meningkatkan kinerja dosen,

Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap perguruan tinggi maritim di kota Semarang, sehingga peningkatan komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja dosen.

Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap perguruan tinggi maritim di kota Semarang, sehingga peningkatan kinerja dosen dapat dilakukan dengan memperbaiki budaya organisasional.

Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen tetap perguruan tinggi maritim di kota Semarang, karena kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, maka budaya organisasional juga tidak memoderasi variable tersebut.

Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen tetap perguruan tinggi maritim di kota Semarang, karena komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, maka budaya organisasional juga tidak memoderasi variable tersebut..

### **Implikasi Penelitian**

Secara teoritis, hasil penelitian ini membawa implikasi sebagai berikut : hasil penelitian ini ada yang sebagian menolak beberapa teori dan penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh kompetensi, komitmen organisasional, dan budaya organisasional terhadap kinerja dosen, sehingga bisa dilakukan penelitian ulang dengan cakupan responden yang lebih luas, hasil penelitian dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya terutama yang menguji pengaruh kompetensi, komitmen organisasional dan budaya organisasional terhadap kinerja dosen.

Secara manajerial dari hasil penelitian ini adalah bisa digunakan oleh pimpinan lembaga sebagai pengambil kebijakan dan keputusan untuk dapat meningkatkan kompetensi dosen, dan menjaga kondusifnya budaya organisasional karena variable tersebut berpengaruh positif dan signifikan, hasil penelitian ini menjadi sumbangan pemikiran untuk pengembangan pendidikan tinggi, khususnya pengembangan dosen.

Secara organisasional hasil penelitian ini memberikan sumbangsih pemikiran bagi civitas akademika perguruan tinggi maritim

di kota Semarang, untuk meningkatkan kompetensi dan komitmen organisasionalnya dengan menciptakan budaya organisasional yang lebih baik

### **Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi Peneliti**

Penelitian ini hanya dilakukan di perguruan tinggi maritim di wilayah kota Semarang sehingga hasil yang didapatkan belum bisa dijadikan tolok ukur terhadap variable yang diteliti sehingga pada penelitian selanjutnya perlu untuk dikembangkan ke wilayah yang lebih luas.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diisi sendiri oleh responden sehingga pengukuran setiap variabel masih tergantung pada persepsi diri masing-masing dosen, pada masa mendatang penelitian bisa dikembangkan dengan membuat skala kinerja, kompetensi, komitmen organisasional, dan budaya organisasional, yang lebih valid sebagai alat pengukuran.

Dalam penelitian ini status dosen tetap pada perguruan tinggi maritim swasta dan perguruan tinggi negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil tidak dipisahkan, sehingga pada penilaian variabel bebas kemungkinan terdapat penyimpangan dari teori dan hipotesis.

Penelitian masih dapat dikembangkan dengan memisahkan status dosen profesi dan non profesi pada perguruan tinggi maritim, melakukan penilaian terpisah dari segi status kepegawaian seorang dosen tetap

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini hanya 45% atau kurang dari 50%. Pada penelitian lebih lanjut, perlu ditambahkan variabel lain ke dalam model yang dapat mendukung peningkatan kinerja. Sebagai alternatif, dapat juga dikembangkan kerangka penelitian dengan menggunakan dimensi tertentu dari variabel penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Ana Sriekaningsih, Joko Setyadi (2015).  
The Effect of Competency and Motivation and Cultural Organization toward Organizational Commitment and Performance on State University Lecturer in East Kalimantan Indonesia
- Adnan Hakim (2015)  
Contribution of Competence Teacher (Pedagogic, Personality, Professional Competence and Skill) on the Performance of Learning
- Andi A, Haris M, Siti H, Cepi P (2015)  
The Effect of Leadership Style, Organizational Climate, Environmental Aspects and Organizational Commitment and Job Satisfaction on the Lecturer' Performance of Kopertis III in Jakarta
- Anggraeni, Rinny D. (2013).  
Increasing Lecturer Competence as the Quality Assurance of Lecturer Performance.
- Armstrong, Michael (2003).  
The Art of Managing People, A Practical Guide for Line Managers, alih bahasa Ramelan & Dwi Prabaningtyas. Jakarta, Bhuana Ilmu Populer.
- Azwar, Saifuddin (2010).  
Metode Penelitian, Edisi 1. Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset.
- Dewi Lina  
Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan system Reward sebagai Variabel Moderating
- Dessler, Gary (2000).  
Human Resource Management, 8th Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Ghozali, Imam (2013).  
Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Semarang, BP Universitas Diponegoro.
- Wsuh O I, Nurahimah  
A Conceptual Framework on Teaching Qualifications, Characteristic, Competence and Lecturer Performance for Higher Institutions in Nigeria
- Hanna, E. & Firnanti, F. (2013).  
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. Jurnal Bisnis dan Akuntansi.
- Huma Abid AlviMehmood H, M Shahnawaz A, Rizwan RA, Jolita V  
Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction  
<http://forlap.dikti.go.id/perguruantinggi/search>
- IWG Sarmawa, NK Suryani, I Gede Riana  
Commitment and Competency as an Organizational Citizenship Behavior Predictor and Its Effect on the Performance
- Jack H Syauta, Aka A T, Margono S, Solimun  
The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance
- Muhammad I H, Abdul K O, Nurhazirah H, M Hafiz A, M Shahril M B  
Moderating Effect of Organizational Culture on the Link between Leadership Competence and Job Role Performance
- Mutmainah, Eka A T, Noermijati  
Organization Culture, Leadership Style Influence on Organizational Commitment on Performance of Teachers
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
- Riswan  
The Influence of Principal Leadership, Organizational Culture, Teacher Competency, and Job Satisfaction to Job Performance of Teacher at Vocational Public School of Medan
- Ruslan A, Kamis, Noermijati, Chirstin S  
The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance : In the Learning Organizational Perspective
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2009).  
Organizational Behaviour, 13th Edition. New Jersey, Pearson Education Inc.
- Shodiqin, Cecilia S M

Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Yang di Moderasi oleh Iklim Organisasi pada MI sekecamatan Winong Kabupaten Pati

Sri Raharjo

The Effect Competence, Leadership and Work Environment Toward Motivation and its Impact on The Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City, Central Java, Indonesia

UWMR Sampath Kappagoda

The Impact of English Teachers' Organizational Commitment on Their Job Performance in Sri Lankan Schools

Tati Setiawati

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Dosen (Study Kasus di FPTK UPI)

Yunus Handoko, Margono S, Surachman, Djumahri

Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, the Effect on Lecturer Performance

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.