

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA DOSEN JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PATTIMURA AMBON**

*(ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF COMPETENCE, COMMITMENT AND
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF LECTURERS OF MANAGEMENT
DEPARTMENT FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS PATTIMURA AMBON
UNIVERSITY)*

Saleh Tutupoho*Jurusan Manajemen, Universitas Pattimura, 97233, Indonesia***Email: tutupoho@gmail.com*

ABSTRACT

The condition of lecturers at the Faculty of Economics and Business can be seen that there are still many lecturers who have not carried out of tridharma activities, only limited to education and teaching activities. There are still many lecturers who carry out Tridharma research and dedication only to take care of the academic level. Not yet used as a target of the performance of the lecturers themselves. Competence, commitment and motivation are the main factors that influence the performance of private university lecturers. This study aims to obtain the results of studies on competency, commitment, motivation and performance of lecturers and to reveal the analysis of the influence of competence, commitment and motivation on the performance of lecturers. The research method used is descriptive and explanatory survey with a questionnaire as a primary data collection tool. The sample size of 45 lecturers was taken through a purposive random sampling technique, with lecturer information sources spread across the Management Department of the Faculty of Economics and Business. Data analysis using multiple regression tests with SPSS The results of this study are that there is a significant effect of competence on the performance of lecturers, then there is a significant influence on commitment to lecturer performance and there is a significant effect of motivation in improving lecturer performance and significant influence jointly on competence, commitment and motivation on lecturer performance

Keywords: Competency, Commitment, Motivation, performance of lecture

Received: 19-10-2019; Accepted: 25-11-2018; Published: 07-01-2019



I. PENDAHULUAN

Organisasi bisnis hidup di dalam lingkungan yang kompetitif, untuk itu organisasi bisnis senantiasa melakukan upaya-upaya yang dapat memperkokoh keberadaannya dengan menciptakan keunggulan bersaing di dalam lingkungannya. Upaya ini dapat dimungkinkan jika organisasi bisnis memiliki SDM yang kompeten. Peran SDM dalam organisasi bisnis mempunyai arti yang sama pentingnya dengan kegiatan usaha itu sendiri (Lertputarak, 2012).

Perguruan Tinggi merupakan salah satu instrumen pendidikan nasional. Merupakan wahana tenaga ahli, diharapkan mampu menjadipusat penyelenggara dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian dengan memberikan pelayanan yang maksimal kepada para mahasiswanya. Sebagai masyarakat ilmiah yang penuh cita-cita luhur, serta mampu memberikan sumbangan kepada pembangunan (Nur'aeni, 2011).

Universitas Pattimura merupakan Perguruan Tinggi Negeri yang berada di provinsi Maluku, Universitas Pattimura memiliki 9 Fakultas dan 63 Program Studi dan 1 Program Profesi Dokter. Salah satunya yaitu jurusan manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura.

Kondisi saat ini berdasarkan data yang diperoleh dari Kemenristek Dikti, bahwa perguruan tinggi yang baik memiliki kualitas riset yang tinggi, publikasi dan paten yang dimiliki, sitasi, jumlah guru besar serta produktivitasnya dalam mempublikasi karyanya. Di sisi lain masalah sumberdaya perguruan

tinggi di Indonesia saat ini adalah masih banyaknya dosen yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal, jumlah doktor yang rendah, banyak dosen belum memiliki jabatan akademik serta publikasi ilmiah dan jumlah guru besar yang sedikit. Keadaan ini merupakan indikasi bahwa kinerja perguruan tinggi masih rendah, karena untuk mendapatkan jabatan akademik harus terpenuhinya unsur tridharma perguruan tinggi yang meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dapat kita lihat bahwa banyak dosen yang belum melakukan kegiatan Tridharma secara penuh, baru sebatas pada kegiatan pengajaran saja, mengajar sebanyak-banyaknya, serta membimbing mahasiswa sebanyak-banyaknya, tanpa menghiraukan darma yang lain. Banyak dosen yang melakukan darma penelitian maupun pengabdian hanya untuk mengurus jenjang akademik saja dan belum dijadikan sebagai target dari kinerja PTN itu sendiri. Dari sinilah terlihat bahwa ada fenomena rendahnya kinerja dosen Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon.

Berdasarkan fenomena diatas, tampak bahwa sebenarnya kinerja dosen jurusan manajemen dapat dilihat berdasarkan kompetensi, komitmen dan motivasinya

Berdasarkan masalah yang dikemukakan pada latar belakang sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penentu kinerja dosen jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon.

II. STUDI PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai pengekspresian atau pengungkapan sebagai perilaku sedangkan istilah *competences* digunakan untuk menunjukkan ekspresi standar. Organisasi- organisasi sektor swasta (*the private sector*) cenderung menggunakan *competency model*, sedangkan yang bergerak di sektor publik (*the public sector*) menggunakan *competence model* (Strebler et al., 1997). Kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Menurut Sagala (2009) kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/ pekerjaannya.

Robbins (2001: 37) menyebut kompetensi sebagai “*ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Selanjutnya, Robbins (2001: 38) menjelaskan bahwa “Kemampuan individu dibentuk dari dua perangkat faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan faktor kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan”.

Komitmen

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally, impelled* yaitu keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hatinuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (Tasmara, 2006: 26). Komitmen kerja dosen adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang dosen dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Komitmen dosen yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi pendidikan tinggi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen kerja dosen tidak dapat dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen.

Keberhasilan seorang dosen dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Blau dan Boal (1995: 125) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Reksobadiprojo (1990) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang diberikan bisa dibagi dalam dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Heidjrahman dan Husnan 2000).

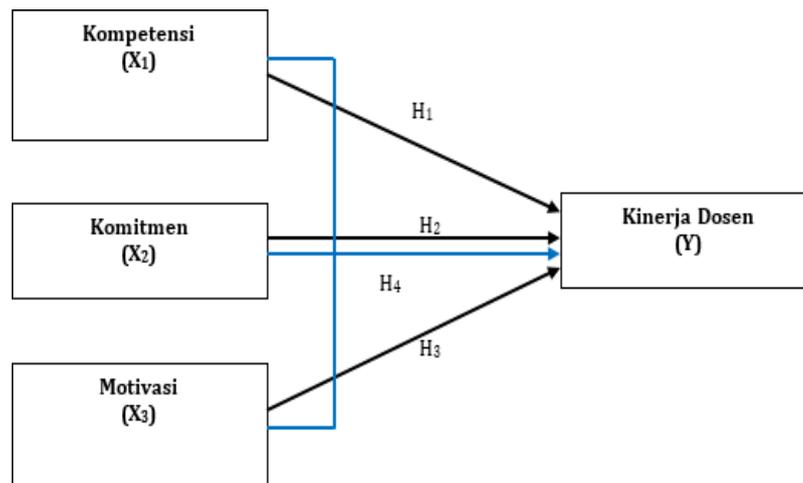
Berdasarkan pendapat McClelland, karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi memiliki beberapa karakteristik, antara lain : 1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. 2) memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikan, 3) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapi, 4) melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, 5) mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidangnya.

Kinerja Dosen

Simanjuntak (2005: 1) mengartikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi.

Sudarmayanti (2009: 144) mengartikan kinerja (individu) adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja menggambarkan bahwa kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah kegiatan seseorang dosen melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja dosen dapat dilihat dari semangatnya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan Rogers dalam Mahmudi (2007: 6) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategic organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik.



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Di duga terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PattimuraAmbon.
2. Di duga terdapat pengaruh positif antara komitmen terhadap Kinerja Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PattimuraAmbon.
3. Di duga terdapat pengaruh positif antara Motivasi secara partial terhadap kinerja Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PattimuraAmbon.
4. Di duga terdapat pengaruh positif antara Kompetensi, Komitmen dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PattimuraAmbon.

III. Metode Penelitian

Penelitian dirancang untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen dan motivasi terhadap kinerja dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon. Untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan

- a. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama (Singarimbun dan Effendi, Ed.,1999)
- b. Penelitian ini juga termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu suatu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel- variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, Ed., 1999)

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon.

Teknik Analisis Data

penelitian yang dilakukan adalah jenis kuantitatif pada populasi atau sampel tertentu. Metode yang digunakan sesuai permasalahan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik yang tujuannya untuk memperoleh gambaran mengenai kompetensi, komitmen, motivasi terhadap kinerja dosen Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon

IV. Pembahasan

Pada pengolahan data dengan regresi linier, dilakukan untuk membuktikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yakni pengaruh Kompetensi (X1), Komitmen (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ambon. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

| Variabel | Standardized Coefficients(B) | t Hitung | Sig. | Keterangan |
|-------------------|------------------------------|----------|-------|------------|
| Constant | | | | |
| Kompetensi (X1) | 0.659 | 8.408 | 0.000 | Signifikan |
| Komitmen(X2) | 0.198 | 2.936 | 0.004 | Signifikan |
| Motivasi (X3) | 0.148 | 2.697 | 0.009 | Signifikan |
| R | 0.947 | | | |
| R Square | 0.897 | | | |
| Adjusted R Square | 0.892 | | | |
| F Hitung | 222.354 | | | |
| Sign. F | 0.000 | | | |

Model regresi berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 22 dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

$$Y = 0.659X_1 + 0.198X_2 + 0.148X_3$$

1. $\beta_1 = 0,659$ nilai parameter atau koefisien regresi β_1 menjelaskan bahwa setiap variabel kompetensi kerja (X1)

diindikasikan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keahlian, pekerjaan yang dikerjakan sesuai kemampuan yang dimiliki, pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki, pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki, pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan

2. kecakapan yang dimiliki, dosen sangat menguasai pekerjaan yang diselesaikan, dosen sangat memahami pekerjaan yang diselesaikan, dosen sangat mahir dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat maka kinerja dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Kota Ambon (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_1 atau dengan kata lain peningkatan kinerja dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Kota Ambon dibutuhkan variabel kompetensi kerja sebesar 0.659, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
3. $\beta_2 = 0.198$ nilai parameter atau koefisien regresi β_2 menjelaskan bahwa setiap peningkatan variabel komitmen organisasi (X2) diwakili oleh indikator variabel komitmen organisasi (X3) diwakili oleh indikator bangga menjadi bagian dari lembaga ini, bertanggung jawab ketika lembaga tempat kerja mengalami masalah, memilih tetap bekerja walaupun ada tawaran kerja yang lebih menarik di tempat lain, bangga memiliki citra lembaga, bangga memiliki prestasi yang dimiliki lembaga, tetap setia bekerja walaupun peraturan sangat sulit, masalah lembaga menjadi masalahnya juga maka kinerja dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Kota Ambon (Y) akan meningkat sebesar nilai

koefisien regresi β_3 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Kota Ambon (Y) dibutuhkan variabel komitmen organisasi sebesar (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_2 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Kota Ambon (Y) dibutuhkan variabel komitmen organisasi sebesar 0.198, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

4. $\beta_3 = 0.148$ nilai parameter atau koefisien regresi β_3 ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi yang diwakili dengan indikator kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuatan akan meningkatkan kinerja sebesar koefisien regresi β_3 atau dengan kata lain peningkatan kinerja Dosen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dibutuhkan variabel Motivasi 0.148, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan pengaruh variabel bebas secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat maka dilakukan analisis dengan uji t dan uji F. berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t dan uji F pada signifikansi 5% atau 0.05:

Tabel 2
Hasil Uji T Dan Uji F Pada Signifikansi 5% Atau 0.05

| Hipotesis | | Nilai | | Kesimpulan |
|-----------|---|--|--------------------------|------------------------|
| 1 | Di duga terdapat pengaruh positif antara kompetensi secara partial terhadap kinerja dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura | t _{hitung} = t _{tabel} = Sig = | 8.408 1.665 0.000 | Tolak H0 dan Terima H1 |
| 2 | Di duga terdapat pengaruh positif antara Komitmen secara partial terhadap kinerja dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura | t _{hitung} = t _{tabel} = Sig = | 2.936 1.665 0.004 | Tolak H0 dan Terima H2 |
| 3 | Di duga terdapat pengaruh positif antara Motivasi secara partial terhadap kinerja dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura | t _{hitung} = t _{tabel} = Sig = | 2.697 1.665 0.009 | Tolak H0 dan Terima H3 |
| 4 | Di duga terdapat pengaruh positif antara Kompetensi, Komitmen dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura | F _{hitung} = F _{tabel} = Sig = | 222.354 2.72 0.000 | Tolak H0 dan Terima H4 |

Variabel kompetensi kerja (X1) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 8.408. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($8.408 > 1,665$). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja dosen jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pattimura

Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2.936. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2.936 > 1,665$). Hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini

membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja dosen jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pattimura

Variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2.697. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2.697 > 1,665$). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha, atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja dosen jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pattimura.

Hasil pengujian secara simultan variabel kompetensi kerja, komitmen organisasi, dan

motivasi kerja memiliki nilai F statistik/hitung sebesar 222.354. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($222.354 > 2.72$). Dengan demikian hasil uji F, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, terima H_a dan tolak H_0 atau Hipotesis diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel variabel kompetensi kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja dosen jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis di Kota Ambon

V. Kesimpulan

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura. Kompetensi yang ditingkatkan akan meningkatkan kinerja Dosen di jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pattimura.
2. Komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura. Komitmen Dosen di jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pattimura yang tinggi akan meningkatkan kinerja Dosen di jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pattimura.
3. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen di jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis

- Universitas Pattimura. Peningkatan Motivasi Dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura akan meningkatkan kinerja Dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura
4. Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura. Peningkatan Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi secara simultan akan meningkatkan kinerja Dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura.

Aspek Kompetensi yang ditingkatkan dapat memicu untuk dapat mendorong ke kinerja Dosen yang semakin baik sehingga dapat mengembangkan Jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pattimura kedepannya.

Komitmen yang tinggi setiap dosen agar dapat diperhatikan dan didorong untuk lebih baik. Komitmen yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura dan dapat bersaing kearah yang lebih baik.

Motivasi yang diberikan kepada Dosen baik itu secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja Dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura sehingga diharapkan dengan Motivasi yang tinggi membuat Dosen lebih produktif

Daftar Pustaka

- Agustiani, W. (2010). *Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organizational*. Universitas Bina Dharma, Jakarta.
- Burr, R. a. G., A. (2002). *Intelectual Capital: More than the interaction of competence x commitment*. *Australian journal of management*, Vol 20, 77-88.
- Burton, J. P., Lee, T.W., & Holtom. (2002). *The Influence of Motivation to attend, ability to attend, and organizational commitment on different types of absence behaviors*. *Journal of Managerial*, 181-197.
- Diknas. (2005). Undang - Undang No. 14 Tentang Guru dan Dosen
- Djarmiko. (2004). *Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, Kompetensi dosen terhadap Kepuasan dan Loyalitas Mahasiswa serta dampaknya terhadap Pangsa Pasar*. (Disertasi), Universitas Padjajaran, Bandung.
- Dobre, O.-I. (2013). *Employee motivation and organizational performance Review of Applied Socio- Economic Research*, Vol. 5(1), 53.
- Dowling, G. (2001). *Creating Corporate Reputation Identity, Image and Performance*. New York: Oxford University Press.
- Eko I. R. dan Djokopranoto, R. (2006). *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hidayat, D. S. (2011). *MEMBANGUN KOMPETENSI ORGANISASI PENINGKATAN KINERJA PERGURUAN TINGGI SWASTA*. *Prestasi*, Vol. 7(No.1), 92-102.
- Irefin, P., & Mechanic, M. A. (2014). *Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maidugri, Borno State*. *ResearchGate*, Vol. 19(No. 3), 33-41.
- Keban, Y. T. (1995). *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah, Pendekatan Manajemen Dan Kebijakan*. Yogyakarta: FISIPUSM.
- Khandekar, A. a. A. S. (2006). *Organizational Learning and Performmance: Understanding IndianScenario in Present GlobalContext. Education + Training*, Vol. 48(No 8/9), pp 682.
- Lee, M. T., & Raschke, R. L. (2016). *Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach* *Journal of Inovation and Knowledge*, Vol. 1, 162-169.
- Martoyo, J. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A. (2002). *Human Resource Management: Gaining Competitive Advantage* (Third ed.): McGraw-Hill.
- NUR'AENI. (2011). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis Wilayah II Palembang*. *Jurnal*

- Manajemen dan Bisnis, Vol. 1*
(No.2), 101-129.
- Osei, A. J., & Ackah, O. (2015). *Employee Competency and Organizational Performance in The Pharamaceutical Industry. International Journal Of Economics, Vol. III(3), 1-9.*
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi dan Aplikasi)* (2 ed.). Jakarta: PT. Prehallindo.
- Robins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Rose, C. a. S. T. (2004). *The Impact of Corporate Reputation on Performance: Some Danish Evidence. European Management Journal, Vol. 22(No. 2).*
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikakn.* Bandung: Alfabeta.
- Sahyar, & Murhaban. (2010). *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Dosen Terhadap Kinerja Program Studi Di Pendidikan Tinggi: Studi Pada Program SI Manajemen PTS Sumatera Utara. Sosiohumaniora, Vol. 12(No. 2), 138-152.*
- Sriekaningsih, A. (2015). *The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organizaational towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in EastKalimantan Indonesia. European Journal Of Business and Management, Vol. 7(No. 17), 208-219.*
- Strebler M, R. D. a. H. P. (1997). *Getting the Best Out of Your Competencies, Institute of Employment Studies, .*
- Brighton: University of Sussex.