

## Hubungan profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja dosen pada stie muhammadiyah mamuju

Haeruddin Hafid<sup>1\*</sup>, Nur Fajarani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>STIE Muhammadiyah Mamuju. Jalan Baharuddin Lopa, Mamuju, Sulawesi Barat, Indonesia.

<sup>1</sup>Email: haeruddinhafid19@yahoo.co.id

<sup>2</sup>Email: fajarani.tkci@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk; (1) menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju, (2) menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi pada STIE Muhammadiyah Mamuju, (3) menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju, (4) menganalisis pengaruh profesionalisme secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi pada STIE Muhammadiyah Mamuju. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatori. Pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 65 orang. Adapun metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural atau structural equation modeling (SEM) dengan alternatif partial least square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, (2) profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, (4) profesionalisme berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi.

Kata kunci: profesionalisme, komitmen organisasi, kinerja dosen

### *Relationship between professionalism, organizational commitment and lecturer performance at stie muhammadiyah mamuju*

#### Abstract

*This study aims to; (1) analyze the influence of professionalism on performance of lecturers at STIE Muhammadiyah Mamuju, (2) analyze the influence of professionalism on organizational commitment in STIE Muhammadiyah Mamuju, (3) analyze the influence of organizational commitment on the performance of lecturers at STIE Muhammadiyah Mamuju, and (4) analyze the effect of indirectly professionalism on lecturer performance through organizational commitment in STIE Muhammadiyah Mamuju. This research used quantitative methods with descriptive and explanatory approaches. Sampling used a non probability sampling method with a saturated sampling technique. The Data was collected by using a questionnaire with a total of 65 respondents. The data analysis method in this study used structural equation modeling (SEM) with alternative partial least square (PLS). The results showed that: (1) professionalism had a positive and significant effect on the lecturers performance, (2) professionalism had a positive and significant effect on organizational commitment, (3) organizational commitment had a positive and significant effect on lecturer performance, (4) professionalism influencing as indirectly towards lecturer performance through commitment of organization.*

**Keywords:** *Professionalism; commitment of organization; lecturer performance*

## PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai satuan penyelenggara pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sebagaimana fungsi pendidikan tinggi dalam Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 menyatakan bahwa pendidikan tinggi berfungsi mengembangkan pengetahuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Peningkatan kualitas perguruan tinggi menjadi hal yang mutlak dilaksanakan, sehingga perlu didukung dengan tenaga pendidik (dosen) yang berkompoten untuk menjalankan tiga tugas utama perguruan tinggi atau yang dikenal dengan istilah tridharma, yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen merupakan salah satu komponen penting dalam kerangka sistem pendidikan di perguruan tinggi. Fungsi, peran dan kedudukan dosen sangatlah strategis di bidang pendidikan. Dalam Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 dijelaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, dosen dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik sebagai kunci keberhasilan perguruan tinggi. Kinerja dosen adalah hasil kerja dosen terhadap pelaksanaan tugas yang diemban dalam implementasi konsep tridharma perguruan tinggi. Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi hasil kerja yang dicapai. Menurut Hafid (2018:292) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, kinerja dosen di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muhammadiyah Mamuju masih belum maksimal dan dianggap penting untuk diperhatikan. Hal ini disebabkan, dalam implementasi tridharma perguruan tinggi masih terdapat beberapa dosen yang hanya fokus pada dharma pendidikan, sedangkan dharma penelitian dan dharma pengabdian kepada masyarakat masih sangat kurang. Pelaksanaan tridharma perguruan tinggi merupakan fokus utama dari beban kerja tiap dosen. Olehnya itu, sangat penting untuk menjalankan konsep tridharma perguruan tinggi secara merata dan optimal. Meskipun STIE Muhammadiyah Mamuju menganut konsep catur dharma yang menambahkan unsur Al-Islam Kemuhammadiyah, akan tetapi pada prinsipnya konsep catur dharma tersebut tidak mengubah substansi dari tridharma perguruan tinggi.

Tabel 1. Hasil Kegiatan Dosen

Tahun Akademik	Kegiatan	Persentase (%)
2017/2018	Pendidikan dan pengajaran	100%
	Penelitian dan pengembangan	65,96%
	Pengabdian kepada masyarakat	34,04%

Sumber: STIE Muhammadiyah Mamuju, 2018

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat diasumsikan bahwa fenomena tersebut tentu akan menjadi penghambat terciptanya kinerja dosen yang baik dan maksimal yang secara relevansi juga menghambat kemajuan STIE Muhammadiyah Mamuju.

Dalam upaya meningkatkan kinerja dosen, perlu memperhatikan profesionalisme dan komitmen organisasi. Hal ini dimaksudkan dosen berkedudukan sebagai pendidik profesional yang dalam pekerjaan atau kegiatannya memerlukan keahlian dan kecakapan yang memenuhi standar mutu serta memerlukan pendidikan profesi. Sedangkan komitmen organisasi menunjukkan loyalitas dosen yang senantiasa ingin memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi. Dengan adanya dukungan profesionalisme dan komitmen organisasi, maka kinerja dosen diasumsikan akan meningkat. Profesionalisme sebagai seorang dosen berarti memiliki tanggungjawab terhadap profesi termasuk berperilaku terhormat sesuai norma yang berlaku. Menurut Supriyadi (1998, dalam Sunartini dan Soeharto, 2016:22-23) istilah profesionalisme merujuk pada derajat penampilan individu sebagai seorang profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi. Profesionalisme berbanding lurus dengan kinerja dan juga berkaitan dengan komitmen, sehingga menjadi hal yang mutlak bagi seorang dosen untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan profesionalitasnya. Selain sikap profesional yang perlu ditunjukkan oleh seorang dosen, hal yang tidak kalah penting adalah komitmen dosen terhadap organisasinya atau dalam hal ini STIE Muhammadiyah Mamuju. Dosen

yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan melibatkan diri secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasinya. Tanpa adanya komitmen organisasi, maka orientasi kerja dosen hanya pada kepentingan pribadi dan akan mengabaikan kepentingan organisasi. Menurut Darmawati, et al., (2010, dalam Anggapradja dan Wijaya, 2017:75) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan seorang karyawan yang memihak terhadap organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi. Hal ini menegaskan bahwa dengan adanya komitmen organisasi, maka akan memicu kinerja dosen menjadi lebih maksimal.

## **Kajian Pustaka**

### **Profesionalisme**

Istilah profesionalisme merujuk pada serangkaian keahlian dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam rangka mendapatkan hasil yang optimal. Sitorus dan Wijaya (2016:103) menyatakan bahwa profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Selain itu, Fujianti (2012:818) menyatakan bahwa profesionalisme dari pengertian bahasanya memiliki beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai bidang keahliannya. Kedua, profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan, yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral.

Dosen sebagai pendidik profesional harus memiliki keahlian dibidangnya, melaksanakan tugas dengan standar baku sesuai profesinya, dan mamatuhi etika profesi yang berlaku. Dalam Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Menurut Abeng (1997, dalam Permanasari, et al., 2014:160) profesionalisme memiliki aspek tertentu yang menyangkut masalah ilmu pengetahuan (knowledge), aspek keterampilan (skill), dan sikap mental (attitude). Lebih lanjut menjelaskan bahwa aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental sama pentingnya sebagai pondasi dalam membangun kualitas dan mutu profesional. Lebih lanjut Hall (1968, dalam Kalbers & Fogarty, 1995) membagi lima konsep profesionalisme, yaitu: (1) Hubungan dengan sesama profesi (community affiliation), (2) Kebutuhan untuk mandiri (autonomy demand), (3) Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (belief self regulation), (4) Dedikasi pada profesi (dedication), (5) Kewajiban sosial (social obligation).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen merupakan kemauan untuk menyelaraskan perilaku terhadap kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat dimana individu berkeinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi dan menerima tujuan organisasi. John Wiley & Sons, Inc (2010, dalam Fauzan dan Sumiati, 2015:14) mengemukakan bahwa individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya.

Menurut Odoch & Nangoli (2014:166) komitmen organisasi adalah kekuatan dari suatu identifikasi dan keterlibatan individu terhadap hal tertentu dalam organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dikatakan sebagai bentuk loyalitas anggota organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Adanya komitmen yang kuat ditunjukkan oleh anggota organisasi, maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Pengukuran komitmen organisasi menurut Allen & Mayer (1990, dalam Ras, 2016:4) yaitu: (1) Komitmen afektif, keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu berada dalam suatu organisasi karena keinginan mereka sendiri, (2) komitmen berkelanjutan, yaitu komitmen individu berdasarkan pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan ketika akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan untuk menetap di organisasi karena dianggap sebagai pemenuhan kebutuhan, (3) komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab organisasi. Individu tetap berada dalam organisasi karena mereka merasa berkewajiban untuk setia kepada organisasi.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Rivai (dalam Wardhani, 2017:86) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata

yang ditampilkan setiap orang sebagai pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Lebih lanjut Prawirosentono (1999, dalam Sinambela 2016:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Secara prinsip kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan untuk memperoleh hasil terhadap tugas yang diemban. Mangkunegara (2011, dalam Riyanto, et al., 2017:344) menjelaskan bahwa dimensi dari kinerja terbagi menjadi lima, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Hal senada dikemukakan oleh Gibson, et al., (dalam Riani, 2011) bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang sesuai tujuan organisasi, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya.

### **Kerangka Konseptual dan Hipotesis**

Kinerja dosen merupakan organ vital dalam sistem pendidikan yang menyangkut kemajuan dan daya saing perguruan tinggi. Sebagai pendidik profesional dan ilmuwan, dosen selalu dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik guna untuk mewujudkan keberhasilan perguruan tinggi. Untuk menghasilkan kinerja dosen yang baik, tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor, olehnya itu untuk memfokuskan dan mempersempit ruang lingkup dalam penelitian ini, maka faktor profesionalisme dan komitmen organisasi dianggap cukup penting dalam mempengaruhi kinerja dosen. Profesionalisme menjadi sebuah hal penting karena menyangkut keahlian dan kemampuan dengan standar mutu sesuai dengan profesi tertentu. Profesionalisme juga berkaitan dengan komitmen dan kinerja, yang artinya bahwa adanya profesionalisme yang ditunjukkan akan menciptakan komitmen terhadap organisasi dan mempengaruhi kinerja dosen. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya yaitu oleh Permasari, et al., (2014), Fujianti (2012), dan Martak (2015). Selain profesionalisme, hal yang tidak kalah penting adalah komitmen organisasi. Kontribusi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian terhadap kesetiaan dalam organisasi. Ketika dosen memiliki komitmen yang tinggi, maka akan bersedia mengerahkan kemampuannya untuk bekerja semaksimal mungkin demi tercapainya kepentingan organisasi. Dukungan hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, yaitu diantaranya oleh Harmen dan Amanah (2013), Latib et al., (2016), dan Thamrin (2012).

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatori. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini berusaha menjelaskan hasil penelitian tentang data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatori berusaha menjelaskan keterkaitan hubungan pengaruh antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen STIE Muhammadiyah Mamuju yang berjumlah 65 orang. Menurut Arikunto (2012:104), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Oleh karena itu, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dimensi waktu dari sifat data yang digunakan merupakan cross section yang menggambarkan keadaan pada waktu tertentu. Adapun metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural atau structural equation modeling (SEM) dengan alternatif partial least square (PLS).

Penjabaran variabel penelitian untuk menuntun peneliti dalam mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dilihat dari operasional variabelnya. Berikut penjabaran definisi operasional dan pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Referensi	Ukuran
Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	Suatu keahlian atau kecakapan dengan standar mutu yang sesuai dengan profesi tertentu.	Hubungan dengan sesama profesi. Kebutuhan untuk mandiri. Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi. Dedikasi pada profesi. Kewajiban sosial.	Hall (1968, dalam Kalbers & Fogarty, 1995).	Skala likert, dengan pembobotan skor 1 sampai 5
Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> )	Loyalitas individu terhadap organisasi melalui penerimaan nilai-nilai organisasi dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi.	Komitmen afektif. Komitmen berkelanjutan. Komitmen normatif.	Allen & Mayer (1990, dalam Ras, 2016:4).	Skala likert, dengan pembobotan skor 1 sampai 5
Kinerja Dosen (Y <sub>2</sub> )	Hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.	Merencanakan pembelajaran. Melaksanakan proses pembelajaran. Melakukan evaluasi pembelajaran. Membimbing dan melatih. Melakukan penelitian. Melakukan tugas tambahan. Melakukan pengabdian kepada masyarakat.	UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 72 Ayat 1 (beban kerja dosen).	Skala likert, dengan pembobotan skor 1 sampai 5

Sumber: dikembangkan dalam penelitian ini

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penyajian data terkait karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan program studi, serta masa kerja.

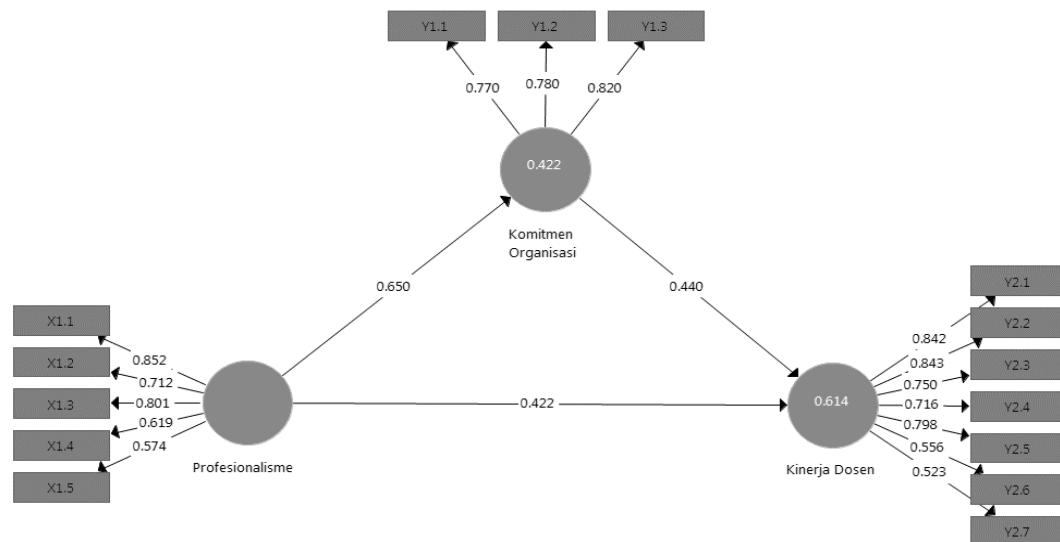
Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	43
	Perempuan	22
Pendidikan Terakhir	S2	63
	S3	2
Usia	25-30	18
	31-35	10
	36-40	9
	> 40	28
Masa Kerja	1-5	43
	6-10	9
	11-15	4
	> 15	9
Program Studi	Manajemen	48
	Ekonomi Pembangunan	17

Sumber: Hasil olah data, 2018

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan hasil bahwa yang mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (66,2%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (33,8%). Responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 63 orang (96,9%) dan S3 sebanyak 2 orang (3,1%). Responden dengan usia 25-30 sebanyak 18 orang (22,7%), usia 31-35 sebanyak 10 orang (15,4%), usia 36-40 sebanyak 9 orang (13,8%), dan usia > 40 sebanyak 28 orang (43,1%). Responden berdasarkan masa kerja didominasi antara 1-5 tahun sebanyak 43 orang (66,2%), kemudian antara 6-10 dan > 15 tahun masing-masing sebanyak 9 orang (13,8%), dan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 4 orang (6,2%). Terakhir, responden dengan bidang program studi manajemen sebanyak 48 orang (73,8%) dan ekonomi pembangunan sebanyak 17 orang (26,2%).

### Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2. Hasil Calculate PLS Algorithm (*Outer Model*)

Sumber: Hasil olah data, 2018

### *Goodness of Fit Outer Model*

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu instrumen penelitian (kuesioner). Kriteria validitas menggunakan convergent validity dan discriminant validity. Dikatakan valid secara konvergen jika nilai loading factor diatas 0.5 terhadap konstruk yang dituju dan ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika korelasi lebih dari 0.7 dengan konstruk yang diukur. Akan tetapi, menurut Ghozali (2008) nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup. Untuk kriteria validitas diskriminan digunakan akar kuadrat average varian extracted (AVE) yaitu dilihat dari nilai cross loading konstruk. Jika nilai korelasi indikator konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap konstruk lain, maka dapat dikatakan konstruk memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Secara Konvergen

Item	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
X1.1	0.852	Valid
X1.2	0.712	Valid
X1.3	0.801	Valid
X1.4	0.619	Valid
X1.5	0.574	Valid
Y1.1	0.770	Valid
Y1.2	0.780	Valid
Y1.3	0.820	Valid
Y2.1	0.842	Valid
Y2.2	0.843	Valid
Y2.3	0.750	Valid

Y2.4	0.716	Valid
Y2.5	0.798	Valid
Y2.6	0.556	Valid
Y2.7	0.523	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2018

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan hasil bahwa semua nilai loading factor lebih besar dari 0.5, oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa secara konvergen semua indikator telah valid. Kemudian cara lain untuk uji validitas adalah menggunakan validitas diskriminan dengan cara melihat nilai cross loading. Berikut hasil uji validitas secara diskriminan:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Secara Diskriminan

Item	Profesionalisme (X1)	Komitmen Organisasi (Y1)	Kinerja Dosen (Y2)	Keterangan
X1.1	<b>0.852</b>	0.506	0.623	Valid
X1.2	<b>0.712</b>	0.472	0.535	Valid
X1.3	<b>0.801</b>	0.510	0.479	Valid
X1.4	<b>0.619</b>	0.394	0.337	Valid
X1.5	<b>0.574</b>	0.437	0.520	Valid
Y1.1	0.422	<b>0.770</b>	0.402	Valid
Y1.2	0.520	<b>0.780</b>	0.662	Valid
Y1.3	0.575	<b>0.820</b>	0.584	Valid
Y2.1	0.622	0.651	<b>0.842</b>	Valid
Y2.2	0.563	0.598	<b>0.843</b>	Valid
Y2.3	0.596	0.558	<b>0.750</b>	Valid
Y2.4	0.520	0.416	<b>0.716</b>	Valid
Y2.5	0.550	0.535	<b>0.798</b>	Valid
Y2.6	0.336	0.387	<b>0.556</b>	Valid
Y2.7	0.343	0.438	<b>0.523</b>	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2018

Berdasarkan tabel 5 diatas, ditampilkan hasil uji validitas dengan model diskriminan yang menunjukkan bahwa korelasi indikator konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari suatu instrumen penelitian (kuesioner). Menurut Ghazali (2008:43) suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai composite reliability diatas 0.7. Selain itu, instrumen penelitian juga reliabel jika nilai cronbach's alpha diatas 0.6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Profesionalisme	0.840	0.759	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.833	0.704	Reliabel
Kinerja Dosen	0.885	0.847	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2018

Berdasarkan tabel 6 diatas, menunjukkan hasil nilai composite reliability diatas 0.7 dan nilai cronbach's alpha diatas 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabel.

### Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

#### *Goodness of Fit Inner Model*

Pengujian terhadap model struktural dalam uji goodness of fit menggunakan Q-square predictive relevance dengan melihat nilai R-square. Untuk mendapatkan nilai Q-square predictive relevance digunakan rumus  $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$ .

Tabel 7. Hasil Uji *Goodness of Fit*

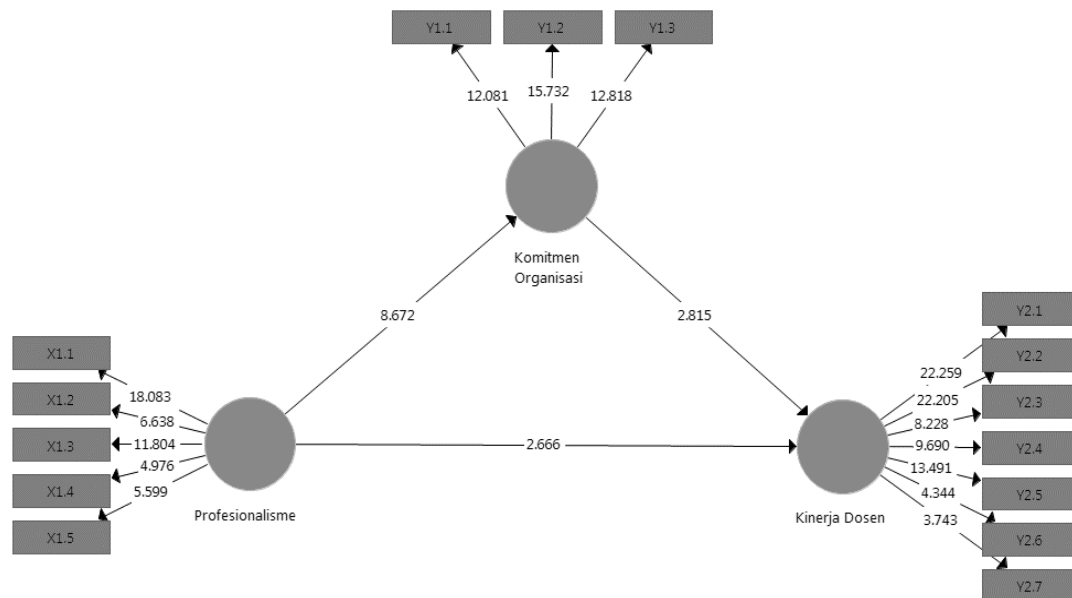
Variabel	R-Square
Komitmen Organisasi	0.422
Kinerja Dosen	0.614

Sumber: Hasil olah data, 2018

Berdasarkan tabel 7, maka nilai  $Q^2 = 1 - (1 - 0.422) (1 - 0.614) = 0.776$ , hal ini menunjukkan bahwa besaran nilai  $Q^2$  yaitu 0.776 mendekati nilai angka 1, yang artinya bahwa model sudah baik.

### Estimasi Koefisien Jalur

Dalam estimasi koefisien jalur, signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Nilai yang diperoleh berupa perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%, maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan.



Gambar 3. Hasil Calculate PLS Bootstrapping (Inner Model)

Sumber: Hasil olah data, 2018

Tabel 8. Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STERR )
Profesionalisme -> Kinerja Dosen	0.422	0.446	0.158	2.666
Profesionalisme -> Komitmen Organisasi	0.650	0.655	0.075	8.672
Komitmen Organisasi -> Kinerja Dosen	0.440	0.430	0.156	2.815

Sumber: Hasil olah data, 2018

Hasil koefisien jalur pada tabel 8 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai *original sample* yang diperoleh variabel profesionalisme terhadap kinerja dosen sebesar 0.422 dan nilai t-hitung (2.666) > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Nilai *original sample* yang diperoleh variabel profesionalisme terhadap komitmen organisasi sebesar 0.650 dan nilai t-hitung (8.672) > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Nilai *original sample* yang diperoleh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0.440 dan nilai t-hitung (2.815) > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.



Tabel 9. Hasil Total *Indirect Effects*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic ( O/STERR )</i>	<i>P Values</i>
Profesionalisme - > Kinerja Dosen	0.286	0.280	0.105	2.713	0.007

Sumber: hasil olah data, 2018

Berdasarkan hasil total indirect effects pada tabel 9, diperoleh nilai P values sebesar 0.007 atau 0.7% lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, kemudian nilai t-hitung (2.713) > t-tabel (1.998), sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis ke empat diterima.

Hasil pengujian dengan prosedur bootstrapping pada path coefficients dan total indirect effects menunjukkan bahwa adanya hubungan antara profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja dosen. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari nilai original sample yang diperoleh, yaitu sebesar 0.422 dan nilai t-hitung (2.666) > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja. Sikap profesionalisme akan menstimulus dosen untuk menggunakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam pelaksanaan tugasnya. Selain itu, dosen juga akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kemampuan atau keahliannya untuk memperoleh kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi profesionalisme, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Selain profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja dosen, juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample yang diperoleh variabel profesionalisme terhadap komitmen organisasi sebesar 0.650 dan nilai t-hitung (8.672) > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%, sehingga disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Khimah (2005), Bogler dan Somach (2004) yang menjelaskan bahwa profesionalisme mempengaruhi komitmen. Keterkaitan profesionalisme dengan komitmen organisasi cukup kuat, dimana implementasi profesionalisme akan menimbulkan dedikasi terhadap profesi dan institusi, sehingga memicu adanya loyalitas yang merupakan manifestasi dari komitmen, sehingga melalui profesionalisme yang tinggi akan mendorong tingginya komitmen organisasi.

Pengujian selanjutnya tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil dari nilai original sample yang diperoleh yaitu sebesar 0.440 dan nilai t-hitung (2.815) > t-tabel (1.998) pada taraf signifikansi 5%, sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini sejalan dengan penelitian Latib et al., (2016), dan Thamrin (2012) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Kontruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian terhadap kesetiaan dalam organisasi. Ketika dosen memiliki komitmen yang tinggi, maka akan bersedia mengerahkan kemampuannya untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya kepentingan organisasi.

Adapun untuk mengetahui pengaruh profesionalisme secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi, maka digunakan prosedur total indirect effects. Berdasarkan nilai hasil total indirect effects, diperoleh nilai P values sebesar 0.007 atau 0.7% lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, kemudian nilai t-hitung (2.713) > t-tabel (1.998), sehingga disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:  
 Profesionalisme memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.  
 Profesionalisme memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.  
 Komitmen organisasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.  
 Profesionalisme memberikan kontribusi secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi.

---

Penelitian ini juga menyarankan agar dosen terus berupaya menunjukkan sikap profesionalisme dan komitmen yang tinggi yang berdampak positif dan relevan terhadap peningkatan kinerja dosen. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu pada jumlah sampel yang digunakan, olehnya itu diharapkan penelitian selanjutnya memperluas wilayah sampel penelitian dengan melibatkan dosen di perguruan tinggi lain, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Agar dapat menambah wawasan cakrawala berfikir yang lebih komprehensif, maka direkomendasikan penelitian selanjutnya untuk menganalisis faktor-faktor lain diluar model penelitian ini, seperti kompetensi dosen, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggpradja, Indra Taruna dan Wijaya, Ronny. (2017). Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation to Performance of Employees. *Jurnal of Applied Management (JAM)*, 15(1), 74-80. <http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.15.1.10>
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bogler, Ronit., & Somach, Anit. 2004. Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. *Journal Teaching and Teacher Education*, 20(2), 277-287.
- Fauzan, Alfi Hazan., dan Sumiyati. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). *Business Edupreneur Journal*, 3(1), 1-19.
- Fujianti, Lailah. 2012. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerta serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik. *Prosiding Seminar Nasional, Forum Bisnis & Keuangan I*, 816-829.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harmen, Hilm., dan Amanah, Dita. 2013. Analisis Model Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Negeri Medan. *Jurnal Keuangan & Bisnis*, 5(3), 205-213.
- Hafid, Haeruddin. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SAMSAT Polewali Mandar. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 13(2), 286-310. <http://dx.doi.org/10.19166/derema.v13i2.1004>
- Kalbers, L.P., & Fogarty, J. Timothy. 1995. Profesional and it Consequences: a Study of Internal Auditors. *Journal of Practice and Theory (Spring)*, 14(1), 64-85.
- Khimah, Siti Noor. 2005. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maksi*, 5(2), 140-159.
- Latib., Fathoniz, Azis., & Minarsih, Maria Magdalena. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimnan, dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1-13.
- Martak, Marwan N.M. 2015. Analisis Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Tahun XXV, No. 1*, 54-68.
- Odoch, Hojops., & Nangoli, Sudi. 2014. The Effect of Organizational Commitmen on Job Satisfaction in Uganda Colleges of Commerce. *Issues in Business Management and Economics*, 2(10), 165-171. <http://dx.doi.org/10.15739/IBME.2014.003>
- Permanasari, Resi., Setyaningrum, Rina Moestika., dan Sundari, Siti. 2014. Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 1(2), 157-174.
- Ras, Nurhisani., Said Syahnur., Hamzah, Muh. Nasir., & Sufri Mukhlis. (2016). Re-examining the job satisfaction–job performance link: An Investigation on the Relationship Among employees'

- 
- competencies, work discipline and organizational commitment. *Journal of Research in Business and Management*, 4(9), 01-07.
- Riyanto, Setyo., Sutrisno, Ady., dan Ali, Hapzi. (2017), *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees performance in Indonesia Stock Exchange*. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunartini, Fransisca Valeria., dan Soeharto, Triana Noor Edwina Dewayani. *Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru di Kecamatan Grimulyo Kabupaten Kulon Progo*. *Humanika*, 16(1), 22-32.
- Sitorus, Riris Rotua., dan Wijaya, Lenni. 2016. *Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi*. *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 98-119.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thamrin, H.M. (2012). *The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance*. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), 566-572. DOI: 10.7763/IJIMT.2012.V3.299
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi. *Tambahan Lembaran Negara Nomor Republik Indonesia Nomor 5336*, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. *Tambahan Lembaran Negara Nomor Republik Indonesia Nomor 4586*, Jakarta.
- Wardhani, Nia Kusuma. (2017). *Influence of Competence, Transformational Leadership, Social Capital and Performance on Employee Careers*. *International Journal of Human Capital Management*, 1(2), 81-94.