

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PADA PERGURUAN TINGGI
SWASTA DI JAKARTA**

Oleh :

Budi Akhmad Tarigan*

*Dosen Tetap Program Studi S1-Manajemen Universitas Tama Jagakarsa

ABSTRAK

Lecturers are an important aspect that must be carried out properly by a private university (PTS). Some of the indicators contained in the development of permanent lecturers are recruitment, organizational commitment, and lecturer performance. This study aims to identify the effect of recruitment and organizational commitment on lecturer performance. This study, which was conducted at private tertiary institutions in Jakarta, uses quantitative methods and uses the SPSS 26 calculation tool. The results of the calculations of this study show that all variables have a significant positive effect on lecturer performance, recruitment (X_1) affects lecturer performance (Y), Organizational commitment (X_2) affects lecturer performance (Y). recruitment (X_1) organizational commitment (X_2) affects lecturer performance (Y). The existence of a positive relationship in all variables has a unidirectional relationship so that all hypotheses tested in this study are accepted.

Keywords : Recruitment, Organizational Commitment, and Permanent Lecturer Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aspek penting dalam keberhasilan suatu Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia haruslah selalu dikembangkan setiap waktunya agar PTS mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia di PTS salah satunya adalah dosen tetap. Pemanfaatan pengelolaan dosen tetap

sangatlah penting dalam mengelola PTS, hal ini dikarenakan sumber daya manusia ialah fungsi penting didalam sebuah PTS. Tentunya terdapat beberapa tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia yang baik.

Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentrasformasikan, mengembangkan dan

menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (UU RI Nomor 14 Tahun 2005). Adapun tugas utama Dosen adalah sebagai pendidik. Mendidik mahasiswa agar menjadi individu yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupan dan masyarakat. Perlu diperhatikan bahwa tugas dan tanggung jawab Dosen tidak hanya terbatas dalam tranfer ilmu pengetahuan saja, tetapi lebih dari itu mencakup bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Maka dari itu ruang lingkup kerja Dosen meliputi bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dari uraian diatas, dapat dipahami bahwa Dosen merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Karena peran strategis tersebut maka perguruan tinggi harus memberikan perhatian yang maksimal kepada Dosen dari segi kualitas dan ketrampilan maupun segi kesejahteraan sehingga Dosen terdorong memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan pendidikan di perguruan tinggi.

Perguruan tinggi ditantang untuk mampu menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, keterampilan, dan profesi yang sesuai dengan keperluan pembangunan disamping sesuai dengan karakteristik dan aspirasi tiap pribadi peserta didik. Tantangan ini akan terjawab dengan meningkatkan kinerja dosen yang mencakup kinerja pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen yang baik

akan mempengaruhi proses pembelajaran secara keseluruhan dimana akan berdampak pada peningkatan mutu lulusan dan perguruan tinggi. Namun pada kenyataan, dari berbagai referensi penelitian terdahulu, kinerja dosen terutama dosen PTS masih belum optimal (Iriani, 2005; Soetiksno, 2009; Pramudyo, 2010; Maharsi, 2011; Ismail dan Husni, 2009; Suhana, 2007; Koesmono, 2005; Yuningsih, 2012; Ng'ang'a dan Nyongesa, 2012; Sudiana, 2003; Pramesti dan Dhewi, 2006). Berdasarkan kajian teori dan penelitian pendahuluan yang relevan, kinerja dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari luar maupun dalam diri dosen (Pramudyo, 2010).

Tahapan-tahapan yang tidak boleh dilupakan di sebuah perguruan tinggi dalam mengelola sumber daya manusia ialah dimulai dari proses rekrutmen. Proses rekrutmen adalah aspek penting dalam perusahaan untuk mencari dosen baru yang sesuai dengan kebutuhan perguruan tinggi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan mereka. Armstrong (2014:226) menyebutkan bahwa rekrutmen proses menemukan dan mencocokkan orang-orang yang dibutuhkan dan cocok dengan organisasi. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus selalu berusaha untuk memperoleh, menempatkan, dan mempertahankan calon dosen yang berkualitas pada setiap posisi dan jabatan yang sesuai untuk ditempati mereka. Proses rekrutmen menjadi aspek penting bagi sebuah perusahaan, baik di perusahaan kecil, menengah dan besar.

Bohlander (2010:180) menyebutkan "terdapat beberapa orang yang bertanggung jawab dalam

melakukan proses rekrutmen, bagi perusahaan kecil biasanya rekrutmen dilakukan oleh seorang HR secara generalis, namun bagi perusahaan yang tidak memiliki manajer HR, maka seorang manager umum atau supervisor dapat melakukan proses rekrutmen sendiri.”

Berbicara tentang Sumber daya manusia, tentu sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasional dosen tetap pada perguruan tingginya, komitmen organisasional sangatlah diperlukan oleh sebuah institusi, setidaknya dengan adanya komitmen yang tinggi didalam sebuah institusi, maka akan menumbuhkan iklim kerja yang efektif serta professional.

Berangkat dari pentingnya komitmen organisai karyawan, maka banyak para ahli mendefinisikan hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasional, Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Artinya, bagaimana penjelasan diatas memiliki maksud yaitu bagaimana perguruan tinggi dapat mengkonstruksikan pikiran dosen tetap agar tetap dapat bertahan dan melanjutkan keanggotaannya didalam sebuah perguruan tinggi.

O'Reilly (dalam Coetzee, 2005) menambahkan komitmen adalah kelekatan secara psikologis yang dirasakan oleh seseorang terhadap organisasinya, dan hal ini akan merefleksikan derajat dimana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik atau

perspektif dari organisasinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya komitmen dosen tetap ialah suatu sikap dosen tetap yang dipengaruhi oleh psikologi mereka sehingga tumbuhnya keinginan untuk tetap berada dalam institusi dan membuktikan hal itu dengan sikap loyalitasnya didalam sebuah perguruan tinggi. Setelah tahapan-tahapan diatas ini dilakukan oleh sebuah perguruan tinggi, maka setelah itu dosen tetap yang lolos dari tahapan ini akan siap diberikan suatu tanggung jawab di sebuah perguruan tinggi dan mengikuti proses HR selanjutnya. Dan dari proses selanjutnya akan menghasilkan sebuah kinerja yang dihasilkan oleh dosen tetap tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson, (2006) “Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya”. Namun pada faktanya, masih banyak perguruan tinggi swasta yang belum memperhatikan tahapan tahapan tersebut, yang mana pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja dosen itu sendiri.

Hal ini bukan tanpa dasar, karena banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa tahapan tersebut akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja SDM termasuk dosen tetap, misal penelitian yang dilakukan oleh Boohene et all (2011) yang berjudul “*The Effect of Human Resource Management Practices on Corporate Performance: A Study of Graphic Communications Group Limited*” yang mana menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara praktik sumber daya manusia terhadap kinerja dari perusahaan. Praktik sumber daya manusia disini

dapat berupa rekrutmen dan seleksi serta pelatihan dan pengembangan. Penelitian lain yang ditulis oleh Murat et al (2014) yang berjudul “*Human Resource Management Practices, Job Satisfaction and Organizational Commitment*” menyebutkan bahwa pengaruh positif dalam komitmen organisasional akan dihasilkan apabila praktik sumber daya manusia diperhatikan dan dilakukan dengan baik. Fakta ini juga dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elita Halimsetiono yang berjudul “*Improvement of Organizational Commitment to Lower Employee Turnover*” yang menyimpulkan bahwa terdapat cara untuk mencegah tingginya *turnover* pekerja yaitu dengan memelihara dan mengembangkan komitmen organisasi karyawannya agar tetap kuat, hal itu dapat berupa pengembangan karyawan dan juga meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah yang muncul adalah sebagai berikut : 1) Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja dosen tetap di perguruan tinggi swasta di Jakarta? 2) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen tetap di perguruan tinggi swasta di Jakarta? 3) Apakah terdapat pengaruh rekrutmen dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja dosen tetap di perguruan tinggi swasta di Jakarta?

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Pengertian Rekrutmen

Sumber daya Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi

ataupun perusahaan. Setiap organisasi memerlukan manusia untuk mengoperasikannya. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya, diperlukan suatu proses MSDM yang dinamakan dengan rekrutment atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Recruitment*.

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses Rekrutmen ini dimulai dengan mencari calon pelamar dan berakhir dengan diteruskannya surat lamaran kerja pelamar ke organisasi yang melakukan rekrutmen. Setelah Rekrutmen, proses selanjutnya adalah proses penyeleksian pelamar kerja hingga terpilihnya pelamar kerja tersebut menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

Pengertian Rekrutmen menurut DR. Fautino Cardoso Gomes, M.Si (2003:105), Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Sedangkan menurut Robert L.Mathis (2011:207), Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan.

Rekrutmen menurut Soekidjo Notoadmodjo (2003:130), adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Pengertian Rekrutmen menurut Sjafrri Mangkuprawira

(2004:95), adalah suatu proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Peluang yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan ketrampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Menurut Mardianto (2014: 8) rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang relevan dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen memiliki pengaruh yang besar terhadap jumlah lamaran yang masuk kedalam perusahaan atau organisasi.

Menurut *Hasibuan (2010: 44)*, ada 2 (dua) metode rekrutmen, yaitu :

1) Metode Tertutup

Rekrutmen dengan metode tertutup adalah cara menarik pelamar dengan menginformasikan hanya kepada karyawan atau orang tertentu.

Hal ini menyebabkan jumlah lamaran yang masuk akan sedikit sehingga untuk memperoleh karyawan yang baik akan lebih sulit.

2) Metode Terbuka

Proses rekrutmen dengan metode terbuka adalah cara penarikan karyawan dilakukan dengan menginformasikannya secara luas seperti melalui iklan.

Dengan metode terbuka ini maka diharapkan jumlah lamaran yang akan masuk ke dalam perusahaan akan banyak

sehingga perusahaan berkesempatan mendapatkan karyawan yang baik.

Kendala Rekrutmen

Di dalam proses rekrutmen ini perusahaan tentunya akan menghadapi berbagai kendala baik yang bersumber dari dalam perusahaan, pelaksanaan rekrutmen ataupun lingkungan eksternal.

Menurut *Hasibuan (2010: 44)*, kendala rekrutmen adalah sebagai berikut :

a. Kebijakan perusahaan

Berbagai kebijakan perusahaan merupakan gambaran dari berhasil atau tidaknya proses rekrutmen calon karyawan.

Kebijakan perusahaan ini akan sangat berpengaruh terhadap proses rekrutmen seperti kompensasi, promosi, status karyawan,, kesejahteraan, dll.

b. Persyaratan jabatan

Dengan semakin banyaknya syarat yang diajukan oleh perusahaan maka jumlah pelamar yang akan mendaftar akan semakin sedikit.

Begitupun sebaliknya jika perusahaan memberikan persyaratan yang sedikit maka akan membuat jumlah pelamar akan semakin banyak.

c. Metode pelaksanaan rekrutmen

Dengan semakin terbukanya metode rekrutmen maka akan semakin banyak pelamar yang akan mendaftar dan begitu juga sebaliknya.

d. Kondisi pasar tenaga kerja

Bila penawaran tenaga kerja yang ada semakin banyak maka

- semakin banyak pelamar kerja yang serius akan mendaftar.
- e. Solidaritas perusahaan
Arti Solidaritas perusahaan ini adalah tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan seperti besarnya perusahaan.
 - f. Kondisi lingkungan eksternal.
Bila situasi perekonomian sedang berkembang dengan pesat dan persaingan sangat banyak akan membuat jumlah pelamar semakin sedikit.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Zurnali C. , 2010, p. 127).

Menurut Luthans (2006, p. 224) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasional menurut L. Mathis dan Jackson

dalam (Sopiah, 2008, p. 155) ”*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” (komitmen organisasional adalah derajat yang manakaryawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Berdasar beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasional adalah kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Bentuk Komitmen Organisasional

Menurut Allen & Meyer (1993, p. 49-61) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu: 1. *Affective Commitment* (komitmen afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. 2. *Continuance Commitment* (komitmen kontinyu) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. 3. *Normative Commitment* (komitmen normatif) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas

pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

Sedangkan menurut Mowday et.al. dalam (Curtis, Susan, & Wright, 2001) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat dipecah menjadi tiga komponen, yaitu: 1) Keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi. 2) Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. 3) Kesiediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi.

3. Pengertian Kinerja Dosen

Kinerja adalah hasil kinerja seseorang atau kelompok didalam suatu industri untuk mencapai tujuan yang sesuai tanggung jawab dan wewenangnya sesuai aturan dan tidak melanggar hukum (Nursalam, 2005). Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari oleh suatu kelompok yang bersifat positif maupun tidak yang dicapai selama waktu yang ditentukan (Fahmi,2013). Kinerja adalah setiap organisasi atau kelompok dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif yang mempunyai tujuan tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi (Tampubolon,2014) Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perawat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar, sasaran ukuran, dan tanggung jawab berdasarkan standar kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah ditentukan dalam pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja dosen adalah sesuatu yang dihasilkan dosen dalam mencapai kinerjanya yang bertanggung jawab dan berkualitas (Suryaman dan Hamdan,2016). Kinerja dosen adalah UU Nomor 14 Tahun2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen,disebutkan 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 (Tridarma Perguruan Tinggi).

Tridarma Perguruan Tinggi adalah salah satu visi dari seluruh perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Tridarma Perguruan Tinggi terdiri dari 3 yaitu Pendidikan dan pengajaran, Penelitian dan Pengembangan, Pengabdian kepada Masyarakat.Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma dengan beban kerja 12 sks, dan paling banyak 16 sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi atau jadwal periode akademik.

Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan. Yang pertama mengenai motivasi adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja dosen,motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk menimbulkan perilaku dan mengarahkan dalam suatu tujuan. Yang ketiga kompetensi adalah

karakter seseorang berdasarkan dari individu yang berhubungan dengan ukuran efektif atau tidaknya kinerja dalam suatu pekerjaannya. Yang terakhir adalah kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karena mendorong individu untuk mencapai suatu tujuan (Pramudyo,2010).

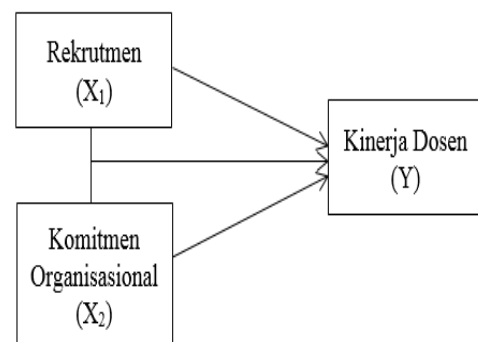
Meningkatkan Kinerja Dosen Menurut Rachmawati & Daryanto (2013) dalam kinerja dosen dibutuhkan peningkatan kinerja agar menjadi lebih baik sebagai berikut : 1.Kesesuaian antara pekerjaan antara pekerjaan dan keahlian Dalam menempatkan kinerja dibutuhkan kesesuaian dalam kinerja untuk meningkatkan kinerja dosen, dan keahlian pekerjaannya perlu disesuaikan dengan keahliannya.2.Kepuasan kinerja Meningkatkan kinerja dosen dibutuhkan kepuasan dalam kinerjanya, yaitu seseorang atau individu yang merasa puas dengan pekerjaannya, merasa senang sehingga pekerjaannya dapat digeluti dengan baik.3.Peningkatan dan pemanfaatan teknologi informasi Meningkatkan kinerja dosen dibutuhkan pemanfaatan teknologi yang berkembang yaitu dengan memanfaatkan teknologi informasi yang berkembang saat ini untuk mendorong dosen menguasai teknologi informasi tersebut.

Indikator Kinerja Dosen Indikator Kinerja Dosen menurut Rachmawati & Daryanto (2013) meliputi: 1.Perencanaan pembelajaran Pembelajaran dibutuhkan perencanaan pembelajaran agar menghasilkan pembelajaran yang terarah dan

akan lebih berhasil karena sudah direncanakan sesuai dengan kegiatan pembelajaran. 2. Pelaksanaan pembelajaran. Pembelajaran di kelas sangat penting dilakukan, karena pembelajaran di kelas adalah inti dari kegiatan kinerja. 3. Evaluasi proses pembelajaran Proses pelaksanaan pembelajaran dibutuhkan evaluasi agar dapat mengetahui laporan pembelajaran khususnya laporan pembelajaran mahasiswa mengenai kemajuan prestasi mahasiswa.

4. Paradigma Berpikir Penelitian

Berdasarkan uraian landasan teori yang telah di kemukakan diatas maka kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 : Paradigma Berpikir Penelitian

5. Hipotesis

Berdasarkan uraian penjelasan landasan teori dan kerangka berpikir penelitian, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja dosen tetap di perguruan tinggi swasta di Jakarta. 2) terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen tetap di perguruan tinggi

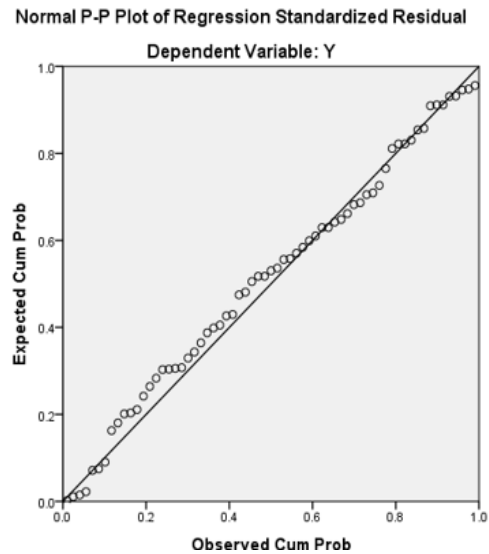
swasta di Jakarta. 3) terdapat pengaruh rekrutmen dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja dosen tetap di perguruan tinggi swasta di Jakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, metode penelitian yang dipilih adalah metode survei. Tujuan umum penelitian ini adalah mengkaji pengaruh rekrutmen dan komitmen organisasional baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja dosen. Penelitian ini dilakukan di 10 PTS di Jakarta yang memiliki Akreditasi Perguruan Tinggi berperingkat C. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 dosen yang tercatat sebagai dosen tetap yayasan PTS, sedangkan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah proporsional random sampling. Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.

HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan pengujian data dengan menggunakan SPSS Versi 26, maka didapatkan bahwa data kuisisioner yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa data lolos uji validitas dan reliabilitas baik untuk kuisisioner variabel Rekrutmen (X_1), Komitmen Organisasional (X_2) dan Variabel Kinerja Dosen sehingga layak untuk dilakukan pengujian asumsi klasik (uji normalitas data, heterokedasitas, otokorelasi dan multikoleniartias).



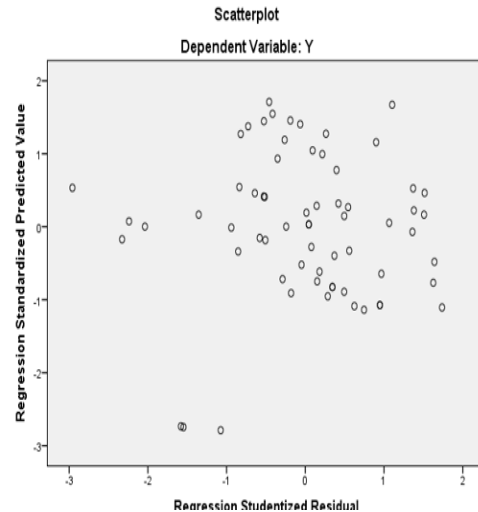
Gambar 2 : Hasil Uji Normalitas Data. Dari gambar 2. diatas dapat dilihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa model regresi terdistribusi normal. Dengan demikian model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Dosen berdasarkan masukan variabel Rekrutmen dan Komitmen Organisasional.

Hasil uji multikolinieritas untuk nilai VIF adalah 3.419 dan nilai Tolerance adalah 0.292 untuk variabel Rekrutmen dan Komitmen Organisasional. Hal menunjukkan bahwa nilai $VIF < 5$ dan nilai $Tolerance > 0.0001$ yang berarti model regresi tersebut tidak terdapat Multikolinearitas.

Hasil uji otokorelasi dalam penelitian ini diuji menggunakan uji Durbin Watson (uji DW). Hasil regresi dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha=0,05$) dengan sejumlah variabel independen ($k=2$) dan jumlah data ($N=65$). Berdasarkan hasil hitung, nilai Durbin-Watson (DW-test) adalah sebesar 1,539 sedangkan dalam DW-tabel untuk $k=2$ dan $n=65$, besarnya DW-tabel; dL (DW batas bawah) = 1,535; dU (DW batas atas) = 1,662; $4-dU$ = 2,335; dan $4-dL$ =

2,465; maka dapat disimpulkan bahwa DW-test terletak pada daerah uji. Hasil tersebut menunjukkan bahwa DW-test berada di daerah penerimaan H_0 , sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi di daerah penerimaan H_0 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif. Berdasarkan hasil tersebut maka model analisis bebas dari adanya autokorelasi dan dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Dosen berdasarkan masukan variabel Rekrutmen dan Komitmen Organisasional.

Menguji heteroskedastisitas untuk melihat apakah varians dari masing-masing kesalahan heterogen. Jika heterogen, itu melanggar asumsi konvensional bahwa varians kesalahan harus seragam. Pengujian dilakukan dengan memeriksa model scatterplot tertentu menggunakan SPSS 26.0. Dasar untuk keputusan desain di sebar adalah tidak adanya alasan yang jelas, yaitu, jika poin tersebar, tidak ada masalah heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel bebas dari masalah hetero-modalitas. Ini didasarkan pada diagram yang disajikan oleh scatterplots yang didistribusikan atau tidak membentuk struktur biasa (didefinisikan), seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3 : Scatter Plot Variabel X1 dan X2

Analisa Regresi Berganda

Dalam rangka menguji hipotesis tersebut digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputasi SPSS for windows relase 26.0.

Tabel 1 : Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.131	3.650			2.776	.007		
X1	.418	.066	.565		6.329	.000	.292	3.419
X2	.345	.077	.398		4.456	.000	.292	3.419

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisa tersebut di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,131 + 0,418 X_1 + 0,345 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Dosen

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Komitmen Organisasional

E = Disturbance error

(faktor pengganggu/residual)

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1) Konstanta = 10,131

Jika variabel independent yaitu Rekrutmen dan Komitmen Organisasional di asumsikan bernilai konstan (nol), maka Kinerja Dosen akan meningkat menjadi 10,131point.

2) Koefisien X₁ = 0,418

Jika variabel Rekrutmen mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point sementara variabel Komitmen Organisasional dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Dosen sebesar 0,418 point.

3) Koefisien X₂ = 0,345

Jika variabel Komitmen Organisasional mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point sementara variabel Rekrutmen dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Dosen sebesar 0,345 point.

Koefisien Determinasi

Dari hasil analisa SPSS di dapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil Perhitungan

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.855	.851	2.828	1.539

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan dengan SPSS 26.0 di dapatkan bahwa nilai

koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,851. Ini menandakan bahwa Variabel Rekrutmen dan Komitmen Organisasional mempengaruhi Variabel Kinerja Dosen sebesar 0,851 atau sebesar 85,1% dan sisanya 14,9% di jelaskan oleh faktor lain (variabel lain) yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 3 : Hasil Uji t Variabel X₁

terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.212	4.085		3.235	.002
	X ₁	.666	.041	.900	16.346	.000

a. Dependent Variable: Y

Dengan asumsi sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan

Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan db = 64 adalah 1,669. Berdasarkan tabel diatas, nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi Rekrutmen adalah sebesar 16,346. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} $16,346 > 1,669$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Rekrutmen (X₁) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen (Y).

Tabel 4 : Hasil Uji t Variabel X₂

terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.655	4.317		4.321	.000
	X2	.757	.053	.873	14.207	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi Komitmen Organisasional adalah sebesar 14,207. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} $14,207 > 1,669$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen (Y).

b. Uji F

Pengujian secara simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan taraf kepercayaan (*level of confidence*) sebesar 95%.

Tabel 5 Hasil F Hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2934.768	2	1467.384	183.502	.000 ^b
	Residual	495.786	62	7.997		
	Total	3430.554	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($183,502 > 3,140$), dan nilai signifikansi hitung (sig) = 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil ini membuktikan

bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Rekrutmen (X_1) dan variabel Komitmen Organisasional (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) Pada PTS di Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil hasil olah data maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan $db = 64$ adalah 1,669. Nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi Rekrutmen adalah sebesar 16,346. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} $16,346 > 1,669$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Rekrutmen (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi Komitmen Organisasional adalah sebesar 14,207. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} $14,207 > 1,669$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen (Y).
3. Diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($183,502 > 3,140$), dan nilai signifikansi hitung (sig) = 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Rekrutmen (X_1) dan variabel Komitmen Organisasional (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Dosen (Y) Pada PTS di Jakarta. Nilai koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,851. Ini menandakan bahwa Variabel Rekrutmen dan Komitmen Organisasional mempengaruhi Variabel Kinerja Dosen sebesar 0,851 atau sebesar 85,1% dan sisanya 14,9% dijelaskan oleh faktor lain (variabel lain) yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Dari hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. PTS diharapkan untuk memperhatikan sistem rekrutmen yang sekarang berlaku. Diharapkan dilakukan evaluasi tentang sistem rekrutmen di setiap PTS di Jakarta. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan rekrutmen yang baik dan benar maka dosen yang di rekrut berdampak kepada kinerja dosen tersebut.
2. PTS diharapkan untuk memperhatikan komitmen organisasional dalam rangka meningkatkan kinerja dosen. Dosen yang mempunyai komitmen akan bekerja dengan penuh semangat sehingga akan dapat memenuhi tridharma perguruan tinggi dosen dengan motivasi yang tinggi karena didorong dari dalam diri dosen tersebut.
3. Untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen, sehingga PTS dapat melakukan pembinaan yang lebih baik lagi kepada dosen tetapnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Mardianto, 2014, *Management Rekrutmen*. Jakarta, Pinasthika publisher
- Amstrong, Michael. (2014). *A Handbook of Human Resources Management Practice*. 13th edition. Philadelphia: Kogan Page.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1991. *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*, *Human Resource Management Review*, Vol 1, No 1, pp. 61-89.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western –Cengage Learning.
- Coetzee, M. 2005. *Employee Commitment*, University of Pretoria Ltd
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Halimsetiono, Elita. 2014. *Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan turnover karyawan*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* Vol. 8, No. 8, Mei 2014
<https://media.neliti.com/media/publications/39853-ID-peningkatankomitmen-organisasi-untuk-menurunkan-angka-turnover-karyawan.pdf>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mustafa Fedai ÇAVUŞ, Murat Koç, Turgay Saraçoğlu, (2014), International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Pages 178-190 ISSN: 2222-6990.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Pramudyo, Anung, 2010. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri dipekerjakan pada kopertis wilayah V Yogyakarta, (online), jurnal.umsida.ac.id/index.php/jbti/article/view/198 diakses pada 12 Mei 2020.
- Rosemond Boohene, Ernesticia Lartey Asuinura (2011), The Effect of Human Resource Management Practices on Corporate Performance: A Study of Graphic Communications Group Limited, International Business Research, DOI:10.5539/ibr.v4n1p266, ISSN (Print): 1913-9004, ISSN (Online): 1913-9012, <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ibr/article/view/8815>, diakses 3 April 2020
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen