

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND RENUMERATION ON LECTURER PERFORMANCE WITH SELF-MOTIVATION AS MEDIATION (STUDY ON PERMANENT LECTURERS OF THE FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS, PATTIMURA UNIVERSITY***

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN RENUMERASI TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN MOTIVASI DIRI SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA DOSEN TETAP FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PATTIMURA**

**Martha Herlyna Siahaan<sup>1</sup>, Conchita Latupapua<sup>2</sup>, Ferdyleuhery<sup>3</sup>**

**<sup>1,2,3</sup>Magister Manajemen Universitas Pattimura**

**Email: [herlyna79@gmail.com](mailto:herlyna79@gmail.com), [ferdyleuhery12@gmail.com](mailto:ferdyleuhery12@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk menguji adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel Komitmen Organisasional (X1), Remunerasi (X2), Motivasi Diri (Z) variabel mediasi terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura. Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif, sumber data adalah data primer yang yang diperoleh langsung dari sumber utama atau objek yang menjadi fokus penelitian, dan data sekunder data tambahan yang sumber datanya diperoleh dari dokumen atau data pada Sub Bagian Keuangan dan Kepegawaian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura dan penelusuran referensi penelitian-penelitian terdahulu. Populasi yang digunakan adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura sebanyak 111 orang, dengan sampel 88 orang. Teknik analisa data dengan menggunakan software SmartPLS 4, mulai dari pengukuran *outer model* yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Analisis data diawali dengan membangun model struktural, kemudian uji validitas dan reliabilitas model pengukuran (*outer model*), uji signifikan hubungan antar variabel (*inner model*). Hasil penelitian membuktikan bahwa secara langsung ada pengaruh positif komitmen organisasional terhadap motivasi diri dosen, remunerasi terhadap motivasi diri dosen, komitmen organisasional terhadap kinerja dosen, secara langsung ada tidak ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen, tidak ada pengaruh motivasi diri terhadap kinerja dosen. Secara tidak langsung, tidak terdapat pengaruh komitmen organisasional secara positif terhadap kinerja dosen melalui motivasi diri, dan tidak ada pengaruh secara positif remunerasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi diri dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura.

**Kata kunci:** komitmen organisasional, remunerasi, motivasi diri, kinerja dosen

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to test the direct or indirect influence between the variables Organizational Commitment (X1), Remuneration (X2), Self-Motivation (Z) mediating variables on the performance of permanent lecturers at the Faculty of Economics and Business, Pattimura University. This research uses qualitative and quantitative data, the data source is primary data obtained directly from the main source or object that is the focus of the research, and secondary data is additional data whose data source is obtained from documents or data in the Finance and Personnel Subdivision of the Faculty of Economics and Pattimura University Business and searching for references to previous research. The population used was 111 permanent lecturers at the Faculty of Economics and Business, Pattimura University, with a sample of 88 people. Data analysis techniques using SmartPLS 4 software, starting from measuring the outer model, namely Convergent Validity, Discriminant Validity and Composite Reliability. Data analysis begins with building a structural model, then testing the validity and reliability of the measurement model (outer model), testing the significant relationship between variables (inner model). The research results prove that there is a direct positive influence of organizational commitment on lecturers' self-motivation, remuneration on lecturers' self-motivation, organizational commitment on lecturers' performance, there is no direct influence of remuneration on lecturers' performance, there is no influence of self-motivation on lecturers' performance. Indirectly, there is no positive influence of organizational commitment on lecturer performance through self-motivation, and there is no*

*positive influence of remuneration on lecturer performance through self-motivation of permanent lecturers at the Faculty of Economics and Business, Pattimura University.*

**Keywords:** *organizational commitment, remuneration, self-motivation, lecturer performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam setiap kegiatan suatu lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia menjadi penentu utama kemajuan organisasi. Dalam lembaga pendidikan, sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas sangat dibutuhkan agar dapat membawa keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan lembaga atau organisasi, yaitu memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas juga kepada masyarakat. (Siagian, 2018).

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan pada perguruan tinggi dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, yang ditetapkan dalam Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi. Berdasarkan amanat undang-undang tersebut, maka seorang dosen dituntut untuk dapat mengembangkan diri, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju, dan selalu aktif melakukan penelitian untuk kepentingan masyarakat, dan selaras dengan Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang termuat dalam Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Hendryeta dan Ferdy, 2023).

Dosen berkewajiban untuk menciptakan dan menghasilkan suasana pendidikan yang bermakna, kreatif, menyenangkan, dialogis dan bergerak maju, sehingga secara profesional pendidik memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan kepada

peserta didiknya dan mampu menjaga nama baik forum, profesi dan kedudukan sebagai pendidik.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan tersebut (Farah dan Sukisno, 2023).

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

Komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas seseorang terhadap organisasi untuk pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Cahyani dkk, 2020)

Konsep remunerasi menurut Byars dan Rue dalam Siswanto (2007 :31) adalah merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Penghargaan dalam dunia kerja berhubungan dengan sistem penggajian yang ditentukan bagi tenaga kerja ataupun pujian yang diberikan kepada tenaga kerja yang memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Penelitian terdahulu oleh Muji Rahayu (2022) terkait kinerja dosen menyatakan

bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi terbukti memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja. Yang diartikan bahwa makin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki dosen, makin kuat komitmen organisasional yang dimiliki dan makin tinggi tingkat kinerja dosen, motivasi yang tinggi memperkuat pengaruh organisasional terhadap kinerja dosen.

Menurut Suryaman (2018), masalah rumit yang banyak dihadapi oleh perguruan tinggi adalah upaya meningkatkan kualitas kinerja dosen. Kinerja dosen dapat dikatakan tidak stabil, karena terkadang naik (up) dan malah terkadang turun (down).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian menurut Arikunto (2016), adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dan komprehensif mengenai hubungan antar variable-variabel yang disusun sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset.

### **Lokasi**

Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura, Jl. Chr Soplanit, Kampus Unpatti Poka, Kecamatan Teluk Ambon.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian (Suharyadi dalam Bahri (2018)). Populasi tenaga dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura berdasarkan data keadaan tahun 2023 (belum termasuk dosen PPPK) adalah sebanyak 111 (seratus sebelas).

#### **Sampel**

Teknik sampling yang digunakan adalah Purposive Sampling, yaitu teknik sampling yang dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Biasanya dilakukan karena beberapa pertimbangan tertentu (Hikmawati, 2017). Dengan menggunakan batas toleransi kesalahan 5%, maka dari jumlah populasi dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura adalah sebanyak 88 (delapan puluh delapan).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Kuesioner (angket)

Metode angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### 2. Studi Pustaka

Mempelajari literatur-literatur yang terdahulu mengenai penelitian ini dan menjadikannya sebagai sumber rujukan atau pustaka.

### **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

#### 1. Variabel bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas, yang artinya variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel independen adalah Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ )

#### 2. Variabel terikat (Dependen Variabel)

Variabel terikat, yang berarti variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka dalam penelitian ini yang bertindak

sebagai variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

**Skala Pengukuran**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dikemukakan oleh Ghozali (2016)

**Teknik Analisis Data**

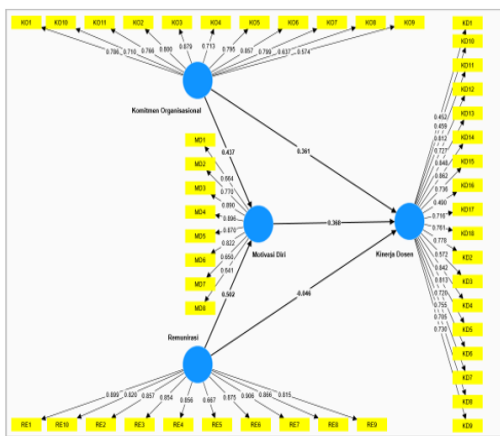
Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini analisis data menggunakan Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah Partial Least Square (PLS) dengan alat Smart Partial Least Square Versi 4.

**Analisis Partial Least Square**

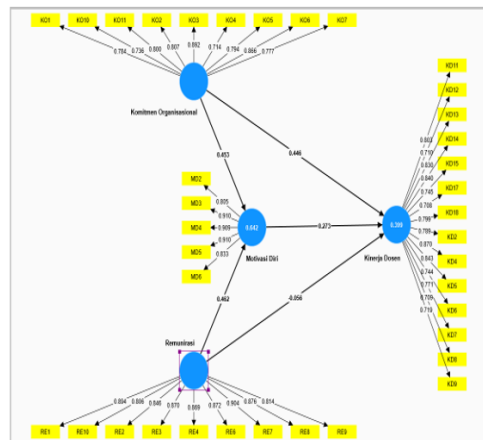
Teknik pengolahan data penelitian ini menggunakan SmartPLS atau Smart Partial Least Square 4.0. SmartPLS merupakan sebuah teknik yang dipakai untuk memprediksi model dengan banyak faktor. Tujuannya adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, mengkonfirmasi teori, dan hubungan antara variable laten.

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS yaitu : menilai *outer model* yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliabilit. Analisis data diawali dengan membangun model struktural, kemudian uji validitas dan reliabilitas model pengukuran (*outer model*), uji signifikan hubungan antar variabel (*inner model*) sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Pengolahan Data Tahap I



Gambar 2. Hasil Pengolahan Data Tahap II



**Tabel 1. Outer Loadings (Measurement Model) Tahap I**

Variabel	Indikator	Loading Factor
Komitmen Organisasional (X1)	X.1.1	0,786
	X.1.2	0,800
	X.1.3	0,879
	X.1.4	0,713
	X.1.5	0,795
	X.1.6	0,857
	X.1.7	0,799
	X.1.8	0,637
	X.1.9	0,574
	X.1.10	0,710
Remunerasi (X2)	X.2.1	0,766
	X.2.2	0,899
	X.2.3	0,857
	X.2.4	0,854
	X.2.5	0,856
	X.2.6	0,667
	X.2.7	0,875
	X.2.8	0,906
	X.2.9	0,866
	X.2.10	0,815
Motivasi Diri (Z)	Z.1	0,820
	Z.2	0,664
	Z.3	0,770
	Z.4	0,890
	Z.5	0,896
	Z.6	0,870
	Z.7	0,822
	Z.8	0,650
Kinerja Dosen (Y)	Y.1	0,641
	Y.2	0,452
	Y.3	0,778
	Y.4	0,572
	Y.5	0,842
	Y.6	0,813
	Y.7	0,720
	Y.8	0,755
	Y.9	0,705
	Y.10	0,730
	Y.11	0,459
	Y.12	0,812
	Y.13	0,727
	Y.14	0,848
	Y.15	0,862
	Y.16	0,736
	0,490	

**Tabel 2. Outer Loadings (Measurement Model) Tahap II**

Variabel	Indikator	Loading Factor	
Komitmen Organisasional (X1)	X.1.1	0,784	
	X.1.2	0,807	
	X.1.3	0,892	
	X.1.4	0,714	
	X.1.5	0,794	
	X.1.6	0,866	
	X.1.7	0,777	
	X.1.10	0,736	
	Remunerasi (X2)	X.2.1	0,894
		X.2.2	0,846
X.2.3		0,870	
X.2.4		0,869	
X.2.6		0,872	
X.2.7		0,904	
X.2.8		0,876	
X.2.9		0,814	
X.2.10		0,805	
Motivasi Diri (Z)		Z.2	0,820
	Z.3	0,910	
	Z.4	0,909	
	Z.5	0,910	
	Z.6	0,833	
Kinerja Dosen (Y)	Y.2	0,789	
	Y.4	0,870	
	Y.5	0,843	
	Y.6	0,744	
	Y.7	0,771	
	Y.8	0,709	
	Y.9	0,719	
	Y.11	0,803	
	Y.12	0,710	
	Y.13	0,830	
Y.14	0,840		
Y.15	0,745		

Convergent validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruksya

(loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap instrument lebih dari 0,70. Berdasarkan pengolahan data pertama

dengan variabel komitmen organisasi terdapat 3 instrumen yang dinilai tidak valid (kurang dari 0,70), kemudian pada variabel remunerasi terdapat 1 instrumen yang tidak valid (kurang dari 0,70), kemudian pada variabel motivasi diri terdapat 3 instrumen yang tidak valid (kurang dari 0,70), sedangkan pada variabel kinerja dosen terdapat 6 instrumen yang tidak valid (kurang dari 0,70), sehingga nilai loading factor kurang dari 0.70 harus dieliminasi atau dihapus dari model.

Penilaian discriminant validity telah menjadi prasyarat yang diterima secara umum untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian, seperti kuadrat terkecil parsial, kriteria Fornell-Larcker dan pemeriksaan cross-loading adalah

pendekatan yang dominan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji discriminant validity dapat dilakukan dengan pemeriksaan Cross Loading yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (crossloading) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (cross loading). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk yang lain. Discriminant Validity dapat dilihat berikut:

**Tabel 3. Discriminant Validity – Fornel – Larcker criterion**

Konstruk	Kinerja Dosen	Komitmen Organisasional	Motivasi Diri	Remunerasi
Kinerja Dosen				
Komitmen Organisasional	<b>0,619</b>			
Motivasi Diri	<b>0,552</b>	<b>0,741</b>		
Remunerasi	<b>0,365</b>	<b>0,538</b>	<b>0,730</b>	

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam membentuk variabelnya masing-masing. Selain nilai cross loadings, hasil uji discriminant validity juga dapat diketahui

melalui nilai Average Variant Extracted (AVE). Setiap konstruk laten harus memiliki nilai AVE berada diatas 0,50 untuk mencerminkan model pengukuran yang baik. Nilai AVE untuk variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Construct Reliability and Validity**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Dosen	0,950	0,958	0,956	0,607
Komitmen Organisasional	0,928	0,935	0,940	0,637
Motivasi Diri	0,923	0,929	0,942	0,765
Remunerasi	0,957	0,968	0,963	0,742

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

**Hasil Penelitian**

**Hasil Evaluasi Model Struktural**

Tahap evaluasi model struktural (inner model) terdiri dari uji kebaikan model (model fit) dan uji hipotesis. Uji kebaikan model dilakukan dengan memerhatikan nilai R-square ( $R^2$ ) dan Q-square ( $Q^2$ ).

Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan memerhatikan nilai signifikansi dari hubungan antar variabel (direct dan indirect effects). Selanjutnya, tahap Multi-Group Analysis (PLS-MGA) dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan efek yang signifikan antara kedua jenis endorser. Hasil proses bootstrapping pada model struktural dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 3. Hasil Proses Bootstrapping**



**Pengujian Hipotesis**

**Uji Kebaikan Model**

Nilai R-Square ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui kekuatan prediksi dari model

struktural dalam analisis SEM-PLS. Kriteria nilai Rsquare yang mendekati 0.67 dinilai kuat, 0.33 sebagai moderat, dan 0.19 sebagai lemah (Chin & Wynne, 1999). Nilai R-

square dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Nilai R-square**

Variabel	R-Square	R-Square Adj.
Kinerja Dosen (Y)	0,399	0,378
Motivasi Diri (Z)	0,642	0,633

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

**Uji Hipotesis Langsung**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memerhatikan nilai original sample estimates (O) untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, serta t-statistics (T), dan p-values (P) untuk mengetahui tingkat

signifikansi dari hubungan tersebut. Nilai original sample yang mendekati +1 mengindikasikan hubungan yang positif, sedangkan nilai yang mendekati -1 mengindikasikan hubungan yang negatif (Sarstedt et al., 2017).

**Tabel 6. Pengujian Langsung**

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P Value	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1) -> Motivasi Diri (Z)	0,446	0,408	0,206	2,166	0,030	Berpengaruh Secara Langsung
Remunerasi (X2) -> Motivasi Diri (Z)	0,462	0,449	0,110	4,183	0,000	Berpengaruh Secara Langsung
Komitmen Organisasional (X1) -> Kinerja Dosen (Y)	0,453	0,466	0,101	4,498	0,000	Berpengaruh Secara Langsung
Remunerasi (X2) -> Kinerja Dosen (Y)	-0,056	-0,043	0,143	0,389	0,698	Tidak Berpengaruh Secara Langsung
Motivasi Diri (Z) -> Kinerja Dosen (Y)	0,273	0,296	0,163	1,680	0,093	Tidak Berpengaruh Secara Langsung

Sumber: Data Primer yang diolah 2024



**Uji Hipotesis Tidak Langsung**

Pengujian yang terakhir adalah pengujian efek mediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen melalui motivasi diri. Dalam analisis PLS yang melibatkan variabel pemediasi, variabel mediator dapat dinyatakan sebagai variabel pemediasi jika memenuhi beberapa syarat berikut :

- 1). Pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen sebelum dimasukkan variabel mediator signifikan dengan koefisien jalur c.
- 2). Selanjutnya, setelah dimasukkan variabel mediator, pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel

mediator signifikan dengan koefisien jalur a\*b

- 3). Nilai Variance Accounted For (VAF) melebihi 20%, apabila nilai VAF < 20% maka dinyatakan bahwa variabel yang diduga sebagai variabel pemediasi terbukti bukan merupakan variabel pemediasi. Selanjutnya apabila nilai VAF berada pada interval 20% < VAF < 80% maka variabel pemediasi terbukti dapat memediasi dengan sifat partial mediation dan apabila nilai VAF > 80% maka dinyatakan bahwa variabel pemediasi terbukti dapat memediasi dengan sifat full mediation (Hair et al., 2012)

Pengujian secara tidak langsung pada penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 7. Koefisien Jalur Mediasi**

Konstruk	Original Sample	Simple Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Value	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1) -> Motivasi Diri (Z) -> Kinerja Dosen (Y)	0,124	0,142	0,089	1,386	0,166	Tidak Berpengaruh
Remunerasi (X2) -> Motivasi Diri (Z) -> Kinerja Dosen (Y)	0,126	0,126	0,071	1,771	0,077	Tidak Berpengaruh

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2024*

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Komitmen Organisasional Secara Langsung Terhadap Motivasi Diri**

Nilai pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap motivasi diri adalah sebesar 0,446 dengan p-value sebesar 0,030 (<0,05). Dengan T Statistic 2.166 > 1.96, dengan demikian H1 diterima, yaitu komitmen organisasional berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi diri.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Rosna dkk (2023) melakukan

penelitian berjudul Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (suatu kajian studi literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Dimana komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap motivasi.

**Pengaruh Remunerasi Secara Langsung Terhadap Motivasi Diri**

Nilai pengaruh variabel remunerasi terhadap motivasi diri adalah sebesar 0,462 dengan p-value sebesar 0,000 (<0,05).

Dengan Dengan T Statistic  $4.183 > 1.96$ , dengan demikian H2 diterima, yaitu remunerasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi diri.

Dapat dijelaskan bahwa bila Remunerasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan motivasi diri dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hartono dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Dimana remunerasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

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

Nilai pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja dosen adalah sebesar 0,453 dengan p-value sebesar 0.000 ( $<0,05$ ). Dengan T statistic  $4.498 > 1.96$ , dengan demikian H3 diterima, yaitu komitmen organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Dapat dijelaskan bahwa bila komitmen organisasional meningkat akan meningkatkan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Yuniasih dan Herdiana (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Pada Kinerja Dosen, Dimana komitmen organisasional berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Dosen.

### **Pengaruh Remunerasi Secara Langsung terhadap Kinerja Dosen**

Nilai pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja dosen adalah sebesar -0,056 dengan p-value sebesar 0.698 ( $>0,05$ ). Dengan T statistic  $0.389 < 1.96$ , dengan demikian H4 ditolak, yaitu remunerasi tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Dapat dijelaskan bahwa bila remunerasi tidak mempengaruhi kinerja

dosen, ini dapat dijelaskan bahwa remunerasi bukan merupakan salah satu factor untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Rokhimakhumullah dan Rosidi (2017) dengan judul Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating, Dimana hasilnya adalah bahwa tidak terbukti remunerasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Diri Secara Langsung terhadap Kinerja Dosen**

Nilai pengaruh variabel motivasi diri terhadap kinerja dosen adalah sebesar 0,273 dengan p-value sebesar 0,093 ( $<0,05$ ). Dengan Dengan T Statistic  $1.680 > 1.96$ , demikian H5 ditolak, yaitu motivasi diri tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Dapat dijelaskan bahwa bila motivasi diri tidak mempengaruhi kinerja dosen, ini dapat dijelaskan bahwa remunerasi bukan merupakan salah satu factor untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Hidayat (2021) dengan judul pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja, Dimana hasil penelitian mendapatkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja yang di Mediasi Motivasi Diri**

Nilai pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh motivasi diri adalah sebesar 0,124 dengan p-value sebesar 0,166 ( $> 0,05$ ). Dengan T Statistic  $1.386 < 1.96$ , demikian H6 ditolak, yaitu komitmen organisasional tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi diri terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Ariani dan Ahmadi (2023) melakukan penelitian berjudul Motivasi sebagai Mediasi Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Desa-Desa di

Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor, hasil penelitian mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi terhadap kinerja, sehingga motivasi belum bisa memediasi komitmen organisasi dan kinerja.

### **Pengaruh Remunerasi Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja yang di Mediasi Motivasi Diri**

Nilai pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh motivasi diri adalah sebesar 0,124 dengan p-value sebesar 0,166 ( $> 0,05$ ). Dengan T Statistic  $1.386 < 1.96$ , demikian  $H_0$  ditolak, yaitu komitmen organisasional tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi diri terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Hartati dkk (2019) melakukan penelitian berjudul Analisis Dampak Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Dengan hasil penelitian adalah bahwa motivasi sebagai variabel mediasi tidak mempengaruhi komitmen organisasi terhadap kinerja, Dimana motivasi belum bisa memediasi antara koitmen dan kinerja.

### **Kesimpulan**

1. Komitmen organisasional berpengaruh langsung secara positif dan signifikansi terhadap motivasi diri tenaga dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Pattimura.
2. Remunerasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikansi terhadap motivasi diri dosen tetap tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Pattimura.
3. Komitmen organisasional berpengaruh langsung secara positif dan signifikansi terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Pattimura.
4. Remunerasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Pattimura.
5. Motivasi diri sebagai mediasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Pattimura.
6. Komitmen organisasional secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui motivasi diri.
7. Remunerasi secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui motivasi diri

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bahri, S. (2018). Metode Penelitian Bisnis-Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Andi: Yogyakarta
- Farah, A., Sukisno S.R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 15(1), 34-43.
- Ferdy Leuhery, Henriyeta Nahumury. *Effect of remuneration and achievement motivation on lecturer performance in the management department, faculty of economics and business, Universitas Pattimura, Ambon city. International Journal of Research and Review*. 2022; 9(9): 209-215. DOI: <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220922>
- Firmansyah, Gusti, & Anshori. (2022). Analisa Pengaruh Shift Kerja , Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan. 5(1), 33–38.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Intan, H., Haedar., Sari R.D. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

*Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*,  
6(2), 1761-1771.

- Leuhery, F., & Hendriyeta Nahumury, S. E. (2023). Meningkatkan Kinerja Dosen Melalui Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi. Deepublish.
- Maghfiroh. (2020). Pengaruh Upah, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Tegal. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(1), 1–6
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi dua). Bandung: CV Alfabeta
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5, 1328–1335.
- Priansa, D. J. (2023). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, J. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers
- Siagian, L. &. (2018). “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner.” *Agora*, 6(1), 1–6
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Zaurah, U., Irina P., Abdulrahim, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian Kota Gorontalo. *Journal Of Economic And Business Education* 1(1), 36-44.