

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS MERDEKA PASURUAN

by Hari Wahyuni

Submission date: 13-Aug-2019 07:39PM (UTC+0700)

Submission ID: 1159824665

File name: artikel_hari.docx (89.95K)

Word count: 4452

Character count: 29037

4
PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA DOSEN UNIVERSITAS MERDEKA PASURUAN

14
EFFECT OF COMPETENCE, WORK MOTIVATION AND WORK SATISFACTION ON
LECTURER PERFORMANCE OF MERDEKA PASURUAN UNIVERSITY

Hari Wahyuni

6
Jl. Ir. H. Juanda No. 68 Pasuruan 67129
e – mail : yuniprasetya55@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen⁵ Universitas Merdeka Pasuruan. Metode analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Universitas Merdeka Pasuruan yang berjumlah 43 orang.

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja dosen Universitas Merdeka Pasuruan. Secara simultan kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 24,326 terhadap kinerja dosen. Berdasarkan uji regresi linier berganda menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen sebesar 25,6% sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 41,4% dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen sebesar 57,6%.

1
Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian disarankan Optimalisasi kinerja dosen lebih¹ meningkatkan yang diukur dari pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi dan semua itu dapat terwujud jika perguruan tinggi memperhatikan kompetensi dosen yang dimiliki, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan, terutama memberikan kepuasan kerja pada dosen dengan memberikan kesempatan untuk maju melalui kepesertaan pada pelatihan – pelatihan.

6
Keywords : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen

ABSTRACT

The purpose of this study to determine and analyze the influence of competence, work motivation and job satisfaction on the performance of lecturers at Merdeka University Pasuruan. Methods of data analysis using quantitative analysis. Population in this research is all permanent lecturer at Universitas Merdeka Pasuruan which amounted to 43 people.

34
Based on the results of research competence, work motivation and³ satisfaction contribute to the performance of lecturers of Merdeka University of Pasuruan. Simultaneously competence, work motivation and job satisfaction have a significant influence of 24,326 on the performance of lecturers. Based on multiple linear regression test showed the influence of competence on lecturer performance equal to 25,6% while influence of work motivation to lecturer performance equal to 41,4% and influence of job satisfaction to lecturer performance equal to 57,6%.

52
Job satisfaction has a dominant effect on lecturer performance. Thus it is suggested that the optimization of lecturers' performance will be enhanced as measured by the implementation of³⁴

the tri dharma of higher education and it can be realized if the university takes into account the competence of the lecturer, the work motivation and the perceived job satisfaction, especially giving the job satisfaction to the lecturer by giving opportunity to progress through participation in training - training.

Keywords: Competence, Work Motivation, Job Satisfaction and Lecturer Perform

PENDAHULUAN

Kinerja dosen adalah faktor yang sangat penting hal ini merupakan tantangan tersendiri untuk Universitas Merdeka Pasuruan, karena keberhasilan suatu lembaga perguruan tinggi tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam menjalankan perannya sebagai seorang dosen ruang lingkup kerja dosen meliputi pendidikan terhadap peserta didik dan peng⁴aran, penelitian yang dilakukan dosen, dan pengabdian dosen pada masyarakat. Selain menjalankan Tri Darhma ⁸ perguruan Tinggi, dosen juga dapat terlibat dalam pengembangan pendidikan dan profesi serta berperan dalam tata kelola yang mendukung perkembangan dan kemajuan Universitas Merdeka Pasuruan. Karena Secara administratif dosen adalah seorang yang mempunyai keahlian dibidang akademik yang diangkat oleh Universitas Merdeka Pasuruan.

¹⁴ “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:67). Penelitian Marliza (2015) menyatakan bahwa kinerja dosen dipengaruhi kepemimpinan, motivasi dan kompetensi serta lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan dilapangan permasalahan yang ada dalam kinerja dosen di Universitas Merdeka Pasuruan berdasarkan pendidikan ⁵¹ adap peserta didik dan pengajaran, penelitian yang dilakukan dosen dan pengabdian dosen kepada masyarakat maka kinerja dosen masih belum optimal dikarenakan beberapa dosen masih belum memiliki jabatan fungsional dan dari data-data yang ada di Universitas Merdeka Pasuruan masih

banyak dosen yang belum melakukan penelitian.

² “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan” (Wibowo, 2014:323). Menurut penelitian Respatin⁶sih dan Sudirjo (2015) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan ¹⁸ktor penting yang mempengaruhi kinerja karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja yang dimiliki dosen adalah penilaian dari perasaan para dosen terhadap pekerjaannya. Seorang dosen bekerja pada Universitas Merdeka Pasuruan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya ¹paya bisa menyatu membentuk harapan kerja. Menurut Robbins dan Judge “kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya” (Wibowo, 2014: 132). Menurut penelitian Wijayanti dan Mefta¹⁰lin (2016) menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memiliki arti bahwa, jika kepuasan ⁷rja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan dan demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan kinerja dosen Universitas Merdeka Pasuruan yang belum optimal dan menjawab persepsi kinerja individu ⁵⁰an fakta – fakta yang mempengaruhi, maka penulis tertarik ¹ntuk mengkaji lebih mendalam tentang Pengaruh yang diberikan oleh Kompetensi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja dosen di Universitas Merdeka Pasuruan.

Tabel 1
Daftar Kinerja Penelitian Dosen UNMER PASURUAN

	2014	2015	2016	2017
Hibah bersaing	-	-	-	1
Dosen Mandiri	6	2	3	2
Dosen Kelompok	2	1	7	5
Hibah Pemprov	-	-	-	-
Jumlah	8	3	10	8

(sumber : LPPM UNMER PASURUAN)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa penelitian dosen di Universitas Merdeka Pasuruan masih jauh dari yang diharapkan. Karena jumlah penelitian yang dihasilkan dosen dibanding jumlah dosen, masih rendah. Namun disini pengabdian masyarakat menunjukkan kinerja yang meningkat ditahun ke tahun sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2
Pengabdian Kepada Masyarakat Dosen UNMER PASURUAN

Jenis Pengabdian	2014	2015	2016	2017
KKN	11	13	15	17
BAPEMAS	-	-	1	3
Lain - Lain	-	-	3	7
Jumlah	11	13	19	27

(sumber : LPPM UNMER PASURUAN)

5 “Kompetensi adalah suatu pengetahuan, ketrampilan yang dimiliki seseorang dan didukung oleh sikap kerja karena tuntutan 27 pekerjaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Faitullah (2014) dalam 13 penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen, semakin baik kompetensi yang dijalankan semakin tinggi 15 erja yang dicapai dosen. Berdasarkan kompetensi yang dimiliki dan motivasi kerja yang dirasakan oleh dosen dapat mendorong seorang dosen untuk meningkatkan kinerjanya.

13 “Motivasi adalah dorongan terhadap perilaku manusia melalui serangkaian proses pada pencapaian tujuan”(Wibowo,2014:323). Menurut 15 penelitian Respatiningsih dan Sudirjo (2015) menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai m 18 ngkat didukung oleh motivasi kerja karena dengan motivasi kerja

yang dimiliki pegawai akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Kepuasan kerja yang dirasakan dosen adalah penilaian dari perasaan para dosen terhadap pekerjaannya. Seorang dosen bekerja pada Universitas Merdeka Pasuruan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya supaya 47 isa menyatu membentuk harapan kerja. “Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil penilaian dari karakteristiknya” (Wibowo, 2014: 132).

Menurut penelitian Wijaya 4 i dan Meftahudin (2016) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perihal ini menunjukkan, kalau kepuasan kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kepuasan kerja memiliki standar 11 ng maksimal, maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang semakin meningkat dan demikian pula sebaliknya. Berdasarkan kinerja dosen Universitas Merdeka Pasuruan yang belum optimal dan

menjawab persepsi kinerja individu dan fakta – fakta yang mempengaruhi, hingga penulis ingin melakukan penelitian tentang Kompetensi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja dosen di Universitas Merdeka Pasuruan.

Keberhasilan perguruan tinggi salah satunya ditentukan oleh dosen karena dosen merupakan sumber daya manusia yang **Kinerja**

“Kinerja adalah suatu pencapaian karyawan pada suatu organisasi yang tujuan utamanya mencapai hasil yang maksimal sesuai prosedur yang sudah ditetapkan organisasi.” (Gaol, 2014:485). “Kinerja adalah pencapaian seorang pegawai dalam menyelesaikan kewajibannya pada organisasi atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya” (Mangkunegara, 2014:67).

Kinerja dosen adalah pencapaian seorang dosen terkait dengan mutu maupun kapasitas didalam suatu organisasi sesuai tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Dalam mengemban tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang dosen dalam menjalankan tugasnya bukan semata-mata sebagai pengajar dan peneliti bahkan dosen diharapkan dapat aktif menjadi media pembaharuan dan sarana penambah wawasan yang mana sejalan dengan visi dan misi Universitas Merdeka Pasuruan.

Kompetensi

“Kompetensi adalah ketrampilan, keahlian serta sikap yang ada pada diri seseorang dalam mengemban kewajiban sesuai dengan *perfor* yang ditetapkan” (Gaol, 2014:503). Menurut Wibowo (2014:110) menjelaskan bahwa “kompetensi adalah kesanggupan keterampilan, pengetahuan serta adanya semangat dalam bekerja untuk mengerjakan pekerjaan sesuai beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya”. Dosen yang memiliki maka kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dosen adalah kesanggupan/kecakapan seorang dosen

penting untuk meningkatkan dan memajukan perguruan tinggi. Dosen adalah pendidik profesional yang mengajar, merancang dan mengevaluasi dalam proses pembelajaran guna mengembangkan kinerjanya. Defensi terhadap kinerja dosen, sesuai “Undang - Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen”.

mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan keahlian, ketrampilan serta didukung sikap kerja.

Berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional republik indonesia nomor 16 tahun 2007 yang berkaitan dengan standar kualifikasi akademik serta kompetensi guru dan dosen disebutkan bahwa seorang guru dan dosen harus memiliki empat kompetensi sesuai kewajiban untuk menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Keempat kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

1. Kompetensi Pedagogik terdiri dari kemampuan guru dan dosen memahami siswa/ mahasiswa, mengimplementasikan dan menyusun materi yang diajarkan, mengevaluasi hasil belajar, mengarahkan siswa maupun mahasiswa menerapkan berbagai kemampuannya.
2. Kompetensi Profesional terdiri dari memahami materi yang akan diajarkan atau menguasai materi konseptual, yang meliputi penguasaan bahan kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodanya.
3. Kompetensi Kepribadian terdiri dari kemampuan seorang pendidik yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
4. Kompetensi Sosial terdiri dari kemampuan pendidik dalam menjalin komunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik,

tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

⁸ “Kompetensi merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja super⁴⁹. Kompetensi merupakan tujuan utama seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik dan dalam keadaan bersama - sama kompetensi merupakan yang paling menentukan keberhasilan organisasi” (Gaol, 2014:506). Beberapa penelitian terdahulu telah mengarahkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja individu. Diantara penelitian tersebut : Faitullah (2014) menunjukkan kompetensi mempengaruhi kinerja dosen dan Marliza (2015) juga menghasilkan hasil yang sama bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja dosen.

Motivasi Kerja

⁹ Menurut Bangun (2012:316) ada lima tingkatan kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut :

1) Faali/ Fisiologis

Faali/fisiologis adalah sesuai³⁶ yang paling utama dibutuhkan oleh manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan faali/fisiologis, faali merupakan hal yang paling mendasar sering juga disebut sebagai golongan tingkat pertama (*the first need*)⁴ yang termasuk faali yaitu rasa lapar, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

2) Keamanan

Keamanan akan tercapai jika dalam kehidupannya seseorang sudah mampu memenuhi faali/fisiologis. Yang termasuk ⁹ keamanan contohnya seseorang mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan ditepi pantai, atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas, dan bebas dari banjir. Dalam sebuah perusahaan/instansi, adanya jaminan rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya

adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

3) Sosial

Sosial adalah urutan ketiga/kasta ketiga, setiap ⁶ manusia ingin hidup bersama – sama dengan orang lain atau ¹⁶ membutuhkan bantuan orang lain. Sosial meliputi kasih sayang, rasa memiliki, diterima, dan persahabatan.

4) Penghargaan

Penghargaan ⁵ merupakan tingkat keempat yang meliputi faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi. faktor rasa hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian

5) Aktualisasi Diri

Aktualisasi adalah tingkatan paling tinggi/ tingkat kelima. Dan dapat tercapai jika empat ⁶ gkatan sebelumnya sudah terpenuhi. Meliputi : pertumbuhan mencapai potensinya, dan pemenuhan diri.

¹²

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2013:312) “Kepuasan kerja adalah suatu pandangan universal seorang karyawan akan apa yang ²⁵ erjakan, yang menunjukkan perbedaan seberapa banyak imbalan yang diterima dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima”. Menurut Mangkunegara (2012:117) “Kepuasan kerja adalah rasa puas pada diri pegawai yang berdampak positif maupun tidak yang berhubungan ²⁷ ngan pekerjaannya”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu rasa puas pada diri seorang karyawan terkait pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan aspek – aspek indikator menurut para ahli yang berhubungan dengan kepuasan kerja, Penulis menggabungkan indikator - indikator tersebut pada penelitian ini antara lain :

- 1) Bayaran/upah
- 2) Kemakmuran dosen terhadap pekerjaan
- 3) Perasaan bangga dosen terhadap tempat kerja

- 4) Apresiasi terhadap hasil kerja dosen
- 5) Substansial tugas dosen
- 6) Peluang untuk maju dosen
- 7) Hak dosen mengatur sistem kerja
- 8) Tanggapan langsung dosen terhadap tugas

Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Menurut Kuswadi (2004:55) dosen yang mendapatkan kepuasan kerja maka kinerja dosen tersebut akan maksimal sampai jangka panjang dan mendapatkan hasil yang

bermutu yang lebih baik dan lebih produktif. Dosen yang merasa puas akan mencapai kinerja yang semakin meningkat, dapat bekerja lebih langgeng pada suatu organisasi dimana dosen tersebut bekerja, mampu menjalin kerja sama dengan mahasiswa. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Respatingsih dan Sudirjo (2015) hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja dosen karena dosen merasa kan kepuasan maka kinerja dosen tersebut semakin meningkat dan produktif

Kerangka konsep pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut :



Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan rujukan gambar 1 :

1. Faitullah (2014), Marliza (2015), Simbolon (2017).
2. Faitullah (2014), Marliza (2015), Respatiningsih dan Sudirjo (2015).
3. Yanuarti dan Suparman 2014), Wijayanti dan Meftahudin (2016), Simbolon (2017), Respatiningsih dan Sudirjo (2015), Wijayanti dan Meftahudin (2016).

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian pada penelitian penulis adalah metode eksplanasi dengan teknik survei guna menganalisis pengaruh kompetensi dosen, motivasi kerja dosen serta kepuasan kerja yang dirasakan dosen terhadap kinerja dos¹³ Universitas Merdeka Pasuruan. Ruang lingkup penelitian ini adalah bagian dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini meneliti tentang manajemen

dimaksud¹⁶ ng berkenaan dengan kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Merdeka Pasuruan karena hanya ada⁴⁸ 1 Universitas yang ada di kota Pasuruan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang kinerja dosen di Universitas Merdeka Pasuruan.

1. Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian menurut Arikunto (2006 :118) adalah "sesuatu yang menjadi perhatian penelitian atau

rek penelitian". Ada dua variabel dalam penelitian ini meliputi variabel terikat/tergantung (*dependent variable*) dan variabel bebas (*Independent variable*). Variabel terikat/tergantung pada penelitian ini adalah kinerja dosen (Y). Variabel bebas yaitu kompetensi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃).

2. Definisi Konseptual Variabel

a. Kompetensi

Menurut Robbins (2001:37) kompetensi adalah "kapabilitas pada diri seorang manusia untuk mengerjakan pekerjaan yang beragam dalam suatu organisasi disebut juga *ability*".

b. Motivasi kerja

Menurut Robbins (2006:213) "motivasi adalah suatu proses pada diri seorang individu yang menentukan arah yang tepat, kesungguhan dan kerajinan untuk mencapai tujuan yang tepat".

c. Kepuasan kerja

Menurut Robbins (2013:312) "kepuasan kerja adalah suatu sikap universal atau umum terhadap pekerjaan, dimana ada perbedaan antara seberapa banyak imbalan yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima".

d. Kinerja

2.1 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Dan penelitian ini menggunakan data primer. Selain sumber data primer juga sumber data sekunder. Sumber data primer pada penelitian ini dari pernyataan responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Merdeka Pasuruan. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh dosen Universitas Merdeka Pasuruan yang memiliki karakteristik dosen tetap, yang berjumlah 43 dosen. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus karena semua populasi yang ada dijadikan sampel penelitian.

Menurut Robb (2000:201) "Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan".

3. Definisi Operasional Variabel

a. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang dosen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri dosen untuk melakukan tugas maupun kegiatan supaya dapat memenuhi tujuan organisasi.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah rasa puas yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan, penilaian positif dan generalisasi sikap – sikap terhadap pekerjaannya dan lingkungan dimana tempat ia bekerja.

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diraih oleh seorang dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik berdasarkan kriteria tertentu.

2.2 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teknik Analisis Deskriptif

Supaya diperoleh hasil pemilahan dari masing – masing alat ukur, dimana skor yang sesuai dapat diinterpretasikan kearah positif, maka sebaliknya semakin mendekati skor yang sesuai minimal berarti semakin negatif. Data yang sudah terkumpul selanjutnya ditampilkan dengan bentuk distribusi frekuensi. Selanjutnya data dianalisis.

2. Teknik Analisis Pengujian Asumsi Klasik

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan pengujian asumsi klasik yang meliputi Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas Data. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas pada penelitian ini dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Menurut Nugroho (2005:58) uji multikolinearitas bisa dengan memakai kriteria bahwa *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* dan nilai *tolerance* < nilai VIP, nilai *tolerance* juga tidak kurang dari 0,1.

Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin – Watson (DW test) dengan membandingkan Durbin – Watson dari hasil regresi dengan Durbin – Watson tabel.

Uji Heteroskedastisitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dari semua item yang diukur menunjukkan adanya korelasi dan lebih besar dari r_{tabel} , dengan membandingkan probabilitas nilai signifikan 2 - tailed Hasil perhitungan dengan α 5% semua butir pernyataan mempunyai nilai signifikan 2 - tailed yang lebih kecil dari α 5% artinya ada korelasi signifikan antara skor butir pernyataan dari masing – masing item terhadap skor total, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Heteroskedastisitas adalah keadaan pada model regresi dimana terdapat varian yang tidak sama dari residual. Syarat pada regresi yang baik tidak ada masalah heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas ada beberapa metode, pada penelitian ini digunakan metode dengan melihat pola titik – titik pada scatterplots regresi.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Dalam penelitian ini menggunakan metode Normalitas Probability Plots.

3. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja dosen (Y) jika terdapat perubahan diantara satu variabel independen. Adapun persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian reliabilitas dapat dinyatakan bahwa hasil uji menggunakan *Alpha Cronbach* > dari r_{tabel} sehingga semua variabel yang diteliti dinyatakan reliable. dari nilai alpha masing – masing variabel diperoleh *Alpha Cronbach* antara 0,80 – 0,90, semua instrumen dinyatakan reliabel dan mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

Analisis Deskriptif

1. Kompetensi

Berdasarkan akumulasi pernyataan responden tentang kompetensi diperoleh skor rata – rata sebesar 4,384 ini artinya bahwa responden setuju kompetensi ditentukan oleh pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Selanjutnya kepribadian merupakan kompetensi yang utama berupa keadilan dalam memperlakukan mahasiswa, karena nilai rata – ratanya paling besar yaitu 4,465.

1. Motivasi Kerja

Berdasarkan akumulasi pernyataan responden tentang motivasi diperoleh skor rata-rata skor sebesar 3,444 berarti responden menyatakan setuju bahwa insentif yang diberikan lembaga perguruan tinggi sudah adil. Kesimpulan rata – rata responden setuju bahwa kebutuhan fisiologis berkontribusi pada motivasi kerja. Item utama yang berkontribusi di kebutuhan fisiologis adalah tunjangan yang diterima dari lembaga perguruan tinggi sudah layak.

2. Kepuasan Kerja

Berdasarkan akumulasi pernyataan responden tentang kepuasan kerja diperoleh skor rata – rata 3,863 ini berarti bahwa responden setuju

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 1
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	,873	1,145
Motivasi Kerja	,993	1,007
Kepuasan Kerja	,871	1,148

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah <10, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolineritas. dengan tolerance tidak

kepuasan kerja ditentukan oleh bayaran/upah, kemakmuran dosen terhadap pekerjaan, rasa bangga dosen terhadap tempat kerjanya, apresiasi terhadap hasil kerja dosen, substansi tugas dosen, peluang dosen untuk maju, hak dosen mengatur sistem kerja, dan tanggapan langsung dosen terhadap tugas. Selanjutnya peluang dosen untuk maju merupakan yang utama mendukung kepuasan kerja melalui lembaga memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan karena nilainya paling besar yaitu 4,122.

3. Kinerja

Berdasarkan akumulasi pernyataan responden tentang kinerja dosen diperoleh skor rata – rata 4,067 ini berarti bahwa responden setuju kinerja dosen ditentukan oleh pendidikan yang dilakukan dosen terhadap peserta didik serta pengajaran, penelitian yang dilakukan dosen dan pengabdian yang dilakukan dosen kepada masyarakat. Selanjutnya pendidikan yang dilakukan dosen terhadap peserta didik serta pengajaran merupakan yang utama mendukung kinerja dosen melalui menggunakan metode pembelajaran yang mampu meningkatkan pengetahuan wawasan mahasiswa, karena nilainya paling besar yaitu 4,236.

kurang dari 0,1 maka model ini terbebas dari gejala multikolineritas. Hal ini membuktikan bahwa tidak adanya kemiripan antara variabel bebas yang digunakan, sehingga diharapkan tidak ada masalah dalam pengambilan kesimpulan.

2. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil yang diperoleh diketahui nilai kritis $d_L = 1,366$ dan $d_U = 1,663$. Dari hasil olah data yang dilakukan didapat nilai *Durbin Watson* (DW) adalah 1,701. Ketentuan uji *Durbin Watson* (DW) mensyaratkan $d_L < dw < 4 - d_U$; yaitu $1,663 < 1,701 < 4 - 1,769$ atau $1,663 < 1,701 < 2,337$ dari uji *Durbin Watson* (DW) tersebut hasilnya menyatakan tidak terjadi autokorelasi, selanjutnya data bisa dianalisis ketahap berikutnya karena terbebas dari autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada regresi linier berganda asumsi homogenitas

Uji Regresi Linier Berganda

32

Tabel 2

Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Constant	-2,029	-2,699	,010
Kompetensi	,256	2,535	,015
Motivasi Kerja	,414	4,368	,000
Kepuasan Kerja	,576	5,687	,000

Keterangan : $T_{\text{tabel}} : 2,022$

Uji F

Model	F	Sig.
Regresssion Residual	24,326	0,00

Keterangan : $F_{\text{tabel}} : 2,822$

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 2 diatas dapat dibuat persamaan regresi seperti berikut ini :

$$Y = -2,029 + 0,256 X_1 + 0,414 X_2 + 0,576 X_3$$

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 2, konstanta sebesar -2,029 bermakna bahwa jika dosen tidak memiliki kompetensi, tidak termotivasi dan tidak memperoleh kepuasan kerja

44

terpenuhi. Hal ini berarti model regresi layak digunakan dalam penelitian, karena regresi linier berganda terjadi kesamaan residu terhadap satu waktu pengamatan dengan waktu pengamatan lainnya. Kelayakan dalam hal ini regresi dapat digunakan untuk memperkirakan Kinerja dosen dengan memasukkan Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

4. Uji Normalitas Data

3

Hasil pengujian dengan menggunakan P-Plot menyatakan bahwa hasil penelitian berada menyekitar garis diagonal dimana data mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian hasilnya sudah terdistribusi normal dan regresi linier berganda pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

maka kinerja dosen Universitas Merdeka Pasuruan akan menurun. Kompetensi mempunyai nilai koefisien regresi (Beta) 0,256 yang berarti kompetensi mempengaruhi Kinerja dosen, artinya setiap kenaikan 1% pada kompetensi akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 25,6 % dan sebaliknya jika terjadi penurunan kompetensi 1% maka akan menurunkan

kinerja dosen di Universitas Merdeka Pasuruan sebesar 25,6%.

Motivasi kerja mempunyai nilai koefisien regresi (Beta) 0,414 yang berarti motivasi kerja mempengaruhi kinerja dosen, artinya setiap kenaikan 1% pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 41,4 % dan sebaliknya jika terjadi penurunan motivasi kerja 1% maka akan menurunkan kinerja dosen di Universitas Merdeka Pasuruan sebesar 41,4%.

Kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien regresi (Beta) 0,576 yang berarti kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dosen, artinya setiap kenaikan 1% pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 57,6% dan sebaliknya jika terjadi penurunan kepuasan kerja 1% maka akan menurunkan kinerja dosen di Universitas Merdeka Pasuruan sebesar 57,6%.

Koefisien determinasi atau Adjusted R^2 yaitu sebesar 0,625 atau sebesar 62,5% untuk mendeteksi seberapa besar hubungan dari kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Nilai koefisien determinasi di atas mengandung makna bahwa Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh 62,5% terhadap kinerja dosen, dan selebihnya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai korelasi berganda R dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,807 atau 80,7%. Nilai korelasi tersebut menggambarkan bahwa hubungan antara kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja dosen mempunyai hubungan yang sangat erat.

a. Uji Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa probabilitas sebesar $\text{sig.} \leq \alpha$ 5% atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Pada tabel 2 didapat nilai F_{hitung} sebesar 24,326 dan F_{tabel} pada $df_1 = k - 1$ ($4 - 1 = 3$) dan $df_2 = n - k$ ($43 - 4$) = 39 diperoleh $F_{\text{tabel}} =$

2,822. Dengan demikian apabila dibanding antara F_{hitung} dan F_{tabel} maka akan diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($24,326 > 2,822$) serta $\text{sig.} < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$ (5%)), maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama – sama terhadap kinerja dosen di Universitas Merdeka Pasuruan.

2. Hipotesis kedua

a. Kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,535 dengan probabilitas sebesar 0,015. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,535 > 2,022$) serta tingkat signifikansi $\alpha < 5$ % ($0,015 < 0,05$) jadi H_0 di tolak, maka Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Merdeka Pasuruan.

b. Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,368 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,368 > 2,022$) serta tingkat signifikansi $\alpha < 5$ % ($0,000 < 0,05$) jadi H_0 di tolak, maka Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Merdeka Pasuruan.

c. Kepuasan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,687 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,687 > 2,022$) serta tingkat signifikansi $\alpha < 5$ % ($0,000 < 0,05$) jadi H_0 di tolak, maka Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Merdeka Pasuruan.

Kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi linier (beta) lebih besar yakni 0,576 jika dibandingkan dengan motivasi kerja 0,414 dan kompetensi 0,256. Maka dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja yang dirasakan dosen mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dosen di

Universitas Merdeka Pasuruan ³⁷alui peluang dosen untuk maju dengan memberikan kesempatan kepada para dosen untuk mengikuti pelatihan. Dengan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi, ⁴motivasi kerja, dan kepuasan kerja menggerakkan kinerja dosen Universitas Merdeka Pasuruan, artinya bahwa kinerja dosen di lembaga ¹³di ditentukan oleh kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki dosen, serta kepuasan kerja yang dirasakan dosen.
2. Diantara kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dosen yang paling mempengaruhi kinerja dosen Universitas Merdeka Pasuruan adalah kepuasan kerja hal ini disebabkan karena dosen mendapatkan peluang untuk maju dari Universitas Merdeka Pasuruan yang memberikan peluang kepada para dosen untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diikuti oleh para ⁴dosen akan meningkatkan kemampuan dosen dalam proses pendidikan peserta didik dan pengajaran pada saat belajar mengajar ¹⁷. penelitian yang dilakukan dosen dan pengabdian dosen kepada masyarakat sehingga kelengkapan dalam tri dharma perguruan tinggi terpenuhi dan meningkatkan kinerja dosen.

Saran

Terkait dengan hasil yang sudah capai oleh peneliti disarankan sebagai berikut :

1. Optimalisasi kinerja dosen dapat tercapai jika Universitas Merdeka Pasuruan meng³amankan kompetensi para dosen, motivasi kerja serta kepuasan kerja para dosen terutama memberikan kepuasan kerja pada dosen dengan memberikan peluang dosen untuk maju melalui kepesertaan pada pelatihan – pelatihan sehingga kelengkapan dalam tri dharma perguruan tinggi terpenuhi.
2. Para dosen, diharapkan hasil dari penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai penunjang dan pedoman dimana

²⁴

demikian hipotesis kedua yang menyatakan diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen diterima.

- ¹engan kompetensi dan motivasi kerja dosen yang dimiliki, dan kepuasan kerja yang dir⁴ikan akan mempengaruhi kinerja dosen dalam tri dharma perguruan tinggi.
3. Kenyamanan dosen dalam mengajar lebih dilengkapi terutama fasilitas dalam pembelajaran serta adanya jaminan dari Universitas Merdeka pasuruan kepada para dosen tetap untuk tidak di mutasi.
4. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini lebih dikembangkan dengan menguji model kinerja ini pada lingkup yang berbeda dan lebih luas dengan melengkapi variabel yang mempengaruhi misalnya budaya organisasi, kompensasi, pengembangan karier dan terbukti kepuasan kerja yang lebih mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS MERDEKA PASURUAN

ORIGINALITY REPORT

33%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

30%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

2%

2

media.neliti.com

Internet Source

2%

3

mafiadoc.com

Internet Source

2%

4

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

2%

5

www.scribd.com

Internet Source

2%

6

Submitted to iGroup

Student Paper

2%

7

docobook.com

Internet Source

2%

8

Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia

Student Paper

2%

9	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
10	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1 %
11	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1 %
12	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
13	Submitted to Udayana University Student Paper	1 %
14	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
16	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	1 %
18	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %

20	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
21	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
22	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
23	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
24	jurnal.fkip.uns.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
26	blogpendidikan-terbaru.blogspot.com Internet Source	<1 %
27	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
28	es.scribd.com Internet Source	<1 %
29	docplayer.info Internet Source	<1 %
30	core.ac.uk Internet Source	<1 %
31	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	

<1 %

32

admisi-bisnis-polines.ac.id

Internet Source

<1 %

33

repository.uksw.edu

Internet Source

<1 %

34

Submitted to Politeknik Negeri Sriwijaya

Student Paper

<1 %

35

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

36

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1 %

37

uika-bogor.ac.id

Internet Source

<1 %

38

seminar.umpo.ac.id

Internet Source

<1 %

39

Submitted to Universitas Gunadarma

Student Paper

<1 %

40

eprints.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1 %

41

Submitted to Universiti Pertahanan Nasional
Malaysia

Student Paper

<1 %

muqtasid.iainsalatiga.ac.id

42

Internet Source

<1 %

43

Submitted to Trisakti University

Student Paper

<1 %

44

ejournal.uki.ac.id

Internet Source

<1 %

45

Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata
Bandung

Student Paper

<1 %

46

eprints.uny.ac.id

Internet Source

<1 %

47

Submitted to Unika Soegijapranata

Student Paper

<1 %

48

repository.ipb.ac.id

Internet Source

<1 %

49

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

50

repository.syekhnurjati.ac.id

Internet Source

<1 %

51

Submitted to Universitas Stikubank

Student Paper

<1 %

52

Mirfan M., H. Mursalim Umar Gani, Serlin
Serang, H. Zaenal Arifin. "Relation of Lecturer's
Competency, Motivation and Utilization of

<1 %

Information and Communication Technologies to Job Satisfaction and Performance", World Journal of Business and Management, 2018

Publication

53

Submitted to Syiah Kuala University

Student Paper

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off