

## **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI POLITEKNIK LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN PROFESI INDONESIA (LP3I) MAKASSAR**

**Nurfaida<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, M. Salim<sup>3</sup>, Etha Gustin Merdekawati<sup>4</sup>, Salmah Harun<sup>5</sup>**

<sup>\*1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>Faida.idha123@gmail.com, <sup>2</sup>mashur\_razak@yahoo.co.id, <sup>3</sup>salim@stienobel-indonesia.ac.id

<sup>4</sup>ethagustinmerdekawati@gmail.com, <sup>5</sup>salmahharun@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen (2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen (3) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei yaitu menganalisis pengaruh variabel bebas (Kompetensi, motivasi, Kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja dosen). Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan dari semua dosen yang berjumlah 66 orang sebagai populasinya. Kuesioner digunakan sebagai instrument penelitian dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Teknis kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai pengumpulan data primer.

Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (2) Tidak terdapat pengaruh yang positif kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen (3) Variabel motivasi bukan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

### **Abstrak**

*This research aims to determine and analyze (1) The Effect of Competence on Lecturer Performance (2) The Effect of Motivation on lecturer's Performance (3) The Influence of Job Satisfaction on Performance.*

*This research used a quantitative approach by using survey research by analyzing the effect of the independent variables (competence, motivation, job satisfaction) on the dependent variable (lecturer performance). This research was conducted around 2 (two) months with 66 lecturers as population. Questionnaires were used as instruments in collecting the data in this research. The technical questionnaire in this research was used as primary data collection.*

*The results of the research show that (1) There is a positive and significant influence between job satisfaction on employee performance (2) There is no positive influence on competence and motivation on lecturer performance (3) Motivation variable is not a dominant variable on lecturer performance.*

**Keywords:** Competence, Motivation, Job Satisfaction, Performance.

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Undang - Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan kunci

dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi (Trianto dan Tutik, 2006:3).

Dosen adalah salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis tersebut diperlukan dosen yang profesional. Konsepsi manajemen SDM perguruan tinggi memberikan pemahaman bahwa Sumber dayamanusia dosen (SDMD), memiliki posisi yang vital dalam membentuk image mutu lulusan maupun mutu perguruan tinggi secara umum. Posisi ini diperkuat Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi dengan fakta bahwa, dosen memiliki otoritas tinggi dalam proses akademik, dan malahan lebih tinggi dari profesi serupa di lembaga pendidikan di bawahnya (Arwildayanto, 2012: 10)

Dalam posisi sebagai jantung perguruan tinggi, dosen sangat menentukan kualitas pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi tersebut, di samping secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosennya bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, bila tidak didukung oleh para dosen bermutu tinggi, maka akan berakhir pada hasil yang tidak memuaskan.

Bidang pendidikan. Hal tersebut dapat terlihat pada saat dosen melakukan kegiatan pembelajaran di kelas dengan mahasiswanya. Dosen juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas akademik mahasiswanya. Oleh sebab itu pengertian kompetensi perlu di pahami terlebih dahulu guna meningkatkan kualitas dalam pembelajaran.

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge memberikan definisi bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya (Wibowo, 2014: 132). Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan para dosen terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif dosen terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Jika seseorang bergabung dalam suatu perguruan tinggi sebagai dosen, maka mereka membawa sejumlah keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan penghargaan yang disediakan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap produktivitas kerja atau kinerja, perputaran karyawan, absensi atau ketidakhadiran, dan dampak lainnya, seperti kesehatan fisik dan mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja. Oleh sebab itu, salah satu sasaran penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja (Susilo Martoyo, 2000: 36).

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan

papan sertalingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan).

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Menurut Robbins, (dalam jurnal Agus Ryanto 2015:2) bahwa “motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya untuk kembali segar.

Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas.

Begitupun dengan Kinerja, Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Usman Abu Bakar, 2014: 51-52).

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi. Atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) (Aries & Baskoro, dalam jurnal Ririn Nur Indah Sari 2016:2).

Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Polteknik LP3I Makassar permasalahan yang ada dalam kinerja dosen ditinjau dari Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepedamasyarakat. Untuk masalah pengajaran ditemukan fakta bahwa ketersediaan bahanajar sangat ditentukan oleh kemampuan dosen untuk mentransfer ilmu dalam bentuk tulisan. Penyajian informasi melalui buku ajar, diktat, handout, modul yang jelas dan sistematis mempengaruhi proses transfer informasi. Sampai saat ini, bahan ajar yang dihasilkan dosen sangat terbatas dalam kuantitas maupun kualitas. Tentunya hal tersebut menunjang dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di perguruan tinggi yang tentunya di Polteknik LP3I Makassar. hal tersebut masih belum terlaksana dengan baik pada lembaga tersebut antara lain disebabkan oleh Rendahnya motivasi dosen.

Politeknik LP3I Makassar merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di makassar yang mulai beroperasi pada tahun 2010 sesuai dengan SK Mendikbud Nomor 130/D/O/2010. Saat ini Politeknik LP3I Makassar memiliki 4 Program Studi yaitu Administrasi Bisnis (AB) dengan konsentrasi Administrasi Bisnis, Administrasi Keuangan, Administrasi Perkantoran dan Sekretaris, Program Studi Manajemen Informatika (MI) dengan konsentrasi Informatika Komputer, Program Studi Administrasi Pemerintahan (APM) dengan konsentrasi Administrasi Perpajakan, serta Program Studi Akuntansi Keuangan Publik (AKP) dengan konsentrasi Akuntansi sektor Bisnis.

Melihat perkembangan dan perubahan yang lebih mengarah kepada visi yaitu menghasilkan sumber daya manusia yang siap bekerja dan berwirausaha maka sangat perlu dilakukan penataan sumber daya manusia dalam hal ini kompetensi dosen yang bermutu khususnya dosen pada Program Studi Administrasi Bisnis, mengingat Program Studi Administrasi bisnis yang terakreditasi B ini memiliki jumlah mahasiswa yang paling banyak dari program studi lainnya.

Namun fenomena yang terjadi saat ini, dosen belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang baik. Hal ini dilihat dari aspek kompetensi pedagogik, mahasiswa masih kesulitan dalam memahami materi yang disampaikan oleh dosen. Sementara dari aspek kompetensi profesional juga masih kurang dikarenakan masih rendahnya minat dosen untuk mengikuti pelatihan. Dari aspek Kompetensi kepribadian, dosen sudah cukup baik namun masih ada beberapa dosen yang belum bisa memberikan contoh atau teladan terhadap mahasiswa. Lain halnya dengan kompetensi sosial, dosen sudah termasuk baik karena dosen telah menjalin komunikasi yang baik dengan mahasiswa.

Dosen hendaknya memiliki kualifikasi akademik yaitu minimal lulusan Magister sesuai dengan bidang keahlian dan memiliki kompetensi sebagai ruh dari pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

Setelah dilakukan observasi dan wawancara terhadap salah seorang Dosen Politeknik LP3I Makassar diketahui bahwa, Rendahnya motivasi dosen untuk menyusun bahan ajar baik *hand-out*, diktat, terlebih buku ajar dan buku petunjuk praktik. Disebabkan karena lingkungan kerja yang bermasalah, kurangnya gaji, hubungan antar karyawan yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan, dan supervisi yang kurang baik. Berdasarkan informasi tersebut, kemudian penulis menarik kesimpulan bahwa ternyata yang mempengaruhi kepuasan kerja dosendi Politeknik LP3I Makassar adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Sementara permasalahan yang ada dalam kinerja dosen ditinjau dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk masalah pengajaran ditemukan fakta bahwa ketersediaan bahan ajar sangat ditentukan oleh kemampuan dosen untuk mentransfer ilmu dalam bentuk tulisan. Penyajian informasi melalui buku ajar, diktat, *handout*, modul yang jelas dan sistematis mempengaruhi proses transfer informasi. Sampai saat ini, bahan ajar yang dihasilkan dosen sangat terbatas dalam kuantitas maupun kualitas

Adapun jumlah dosen dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1. Data Tingkat Pendidikan Dosen**

| Tingkat Pendidikan | Jumlah |
|--------------------|--------|
| Sarjana S1         | 6      |

| Tingkat Pendidikan | Jumlah |
|--------------------|--------|
| Magister S2        | 55     |
| Doktor S3          | 5      |

Sumber: Forlap Dikti, Januari 2022

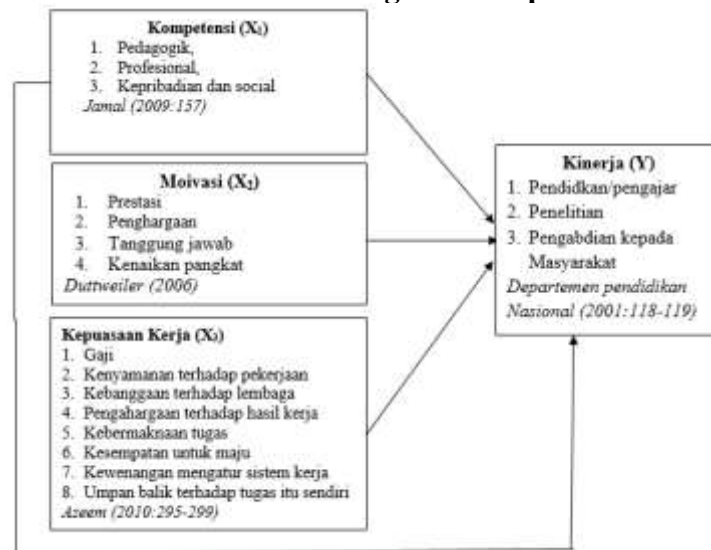
Dari tabel di atas diketahui bahwa rata-rata dosen di polilteknik LP3I Makassar adalah lulusan magister (S2) yakni sebanyak 55 orang tetapi masih ada juga dosen yang masih lulusan sarjana yakni sebanyak 6 orang, dan terdapat 5 orang lulusan Doktor (S3). Melihat tingkat pendidikan dosen tersebut maka diasumsikan bahwa kompetensi dosen sudah baik karena sebagian besar adalah lulusan magister (S2).

Adapun Latar belakang pendidikan dosen diantaranya adalah Magister Manajemen, Magister Humaniora, Magister Administrasi Publik, Magister Pendidikan, Magister Akuntansi, Magister Sains, Magister Ekonomi, dan Magister Manajemen.

Melihat hasil Rekapitulasi Evaluasi Umpan Balik (EUB) Dosen Program Studi Administrasi Bisnis, diketahui bahwa dosen Mata Kuliah Dasar Umum masih memperoleh persentase yang rendah yakni diatas 60% seperti Pancasila, Kewarganegaraan, dan Bahasa Indonesia. Selain itu, masih terdapat dosen yang mendapat persentase yang masih rendah yakni dosen mata kuliah Perpajakan 2 sebesar 62,8%. Meskipun demikian, terdapat juga dosen yang mendapat persentase yang cukup tinggi yakni di atas 70% seperti dosen mata kuliah *General English*, Dasar-Dasar Pemasaran, *Advanced Accounting*, MSDM 1, Pengembangan Kepribadian, Teknik Pengambilan Keputusan, Akuntansi Biaya 1, Praktek Akuntansi 1, Prinsip Dasar Akuntansi, Manajemen Keuangan, Psikologi dan Etika Profesi, Statistik Bisnis, MICE, dan Manajemen Pemasaran. Untuk mengetahui lebih jelas data mengenai rekapitulasi Evaluasi Umpan Balik (EUB) Dosen Program Studi Administrasi Bisnis dapat dilihat pada Lampiran 2.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik LP3I Makassar.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Hipotesis merupakan pendugaan sementara terkait dengan hubungan antara variable bebas dengan variable terikatnya, dugaan yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang erat dan signifikan antara kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja dosen pada Politeknik LP3I Makassar
2. Diduga terdapat pengaruh yang erat dan signifikan antara kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja dosen pada Politeknik LP3I Makassar
3. Diduga variabel Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen pada Politeknik LP3I Makassar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei yaitu menganalisis pengaruh variabel bebas (Kompetensi, motivasi, Kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja dosen).

Penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi Politeknik LP3I Makassar yang beralamat di Jln. Minasa Upa No 7 Makassar. Waktu Penelitian akan dilakukan kurang lebih 1 (satu) bulan tahun 2022.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen di Politeknik LP3I Makassar sebanyak 66 Dosen. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Peneliti mengambil sampel semua dosen di Politeknik LP3I Makassar sebanyak 66 Dosen.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian yaitu kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi ( $R^2$ )

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Validasi dan Reabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis korelasi. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan sebagai item yang valid.

**Tabel 2. Nilai *Pearson Correlation* Variabel Kompetensi**

| Item Pernyataan | r hitung | Sig (2-tailed) | r tabel | Ket.  |
|-----------------|----------|----------------|---------|-------|
| X1.1            | 0,737    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X1.2            | 0,871    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X1.3            | 0,871    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X1.4            | 0,657    | 0.000          | 0,242   | Valid |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022



Berdasarkan tabel 2 diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan atau pernyataan untuk variabel Kompetensi (X1) memiliki status valid, karena nilai  $r_{hit} > r_{tabel}$  (dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,242).

**Tabel 3. Nilai *Pearson Correlation* Variabel Motivasi**

| Item Pernyataan | r hitung | Sig (2-tailed) | r tabel | Ket.  |
|-----------------|----------|----------------|---------|-------|
| X1.1            | 0,905    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X1.2            | 0,760    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X1.3            | 0.905    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X1.4            | 0,722    | 0.000          | 0,242   | Valid |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan atau pernyataan untuk variabel Motivasi(X2) memiliki status valid, karena nilai  $r_{hit} > r_{tabel}$  (dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,244).

**Tabel 4. Nilai *Pearson Correlation* Variabel Kepuasan kerja**

| Item Pernyataan | r hitung | Sig (2-tailed) | r tabel | Ket.  |
|-----------------|----------|----------------|---------|-------|
| X3.1            | 0,400    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X3.2            | 0,645    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X3.3            | 0,511    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X3.4            | 0,505    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X3.5            | 0,513    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X3.6            | 0,523    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X3.7            | 0,505    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| X3.8            | 0,505    | 0.000          | 0,242   | Valid |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan atau pernyataan untuk variabel Kepuasan kerja(X3) memiliki status valid, karena nilai  $r_{hit} > r_{tabel}$  (dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,242).

**Tabel 5. Nilai *Pearson Correlation* Variabel Kinerja**

| Item Pernyataan | r hitung | Sig (2-tailed) | r tabel | Ket.  |
|-----------------|----------|----------------|---------|-------|
| Y1.1            | 0,844    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| Y1.2            | 0,860    | 0.000          | 0,242   | Valid |
| Y1.3            | 0,724    | 0.000          | 0,242   | Valid |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan atau pernyataan untuk variabel Kinerja(Y) memiliki status valid, karena nilai  $r_{hit} > r_{tabel}$  (dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,242).

**Uji Reliabilitas****Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

| Indicator      | Cronbach's Alpha | N of Item | Nilai Kritis | Hasil    |
|----------------|------------------|-----------|--------------|----------|
| Kompetensi     | 0,793            | 4         | 0,6          | Reliabel |
| Motivasi       | 0,844            | 4         | 0,6          | Reliabel |
| Kepuasan kerja | 0,912            | 8         | 0,6          | Reliabel |
| Kinerja dosen  | 0,735            | 3         | 0,6          | Reliabel |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

**Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)     | ,746                        | ,769       |                           | ,971   | ,336 |
|       | Kompetensi     | ,941                        | ,061       | 1,109                     | 15,381 | ,000 |
|       | Motivasi       | -,217                       | ,068       | -,233                     | -3,193 | ,002 |
|       | Kepuasan kerja | -,014                       | ,017       | -,233                     | -,809  | ,421 |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,746 + 0,941 X_1 + 0,217 X_2 + 0,014 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Koefisien regresi variabel Kompetensi  $X_1 = 0,941$  berarti jika nilai  $X_1$  naik satu satuan dengan asumsi  $X_2$  dan  $X_3$  Konstan maka akan mempengaruhi kinerja dosen sebesar 94,1%.
- Nilai Koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,217 berarti tidak mempunyai pengaruh positif motivasi terhadap kinerja dosen di Politenik Lp3i Makassar, karena nilai uji t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0,941 < 1,999$ )
- Nilai Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) 0,014 berarti tidak mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja dosen pada Politeknik Lp3i Makassar.



## Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji T (Uji Parsial)

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)     | ,746                        | ,769       |                           | ,971   | ,336 |
|       | Kompetensi     | ,941                        | ,061       | 1,109                     | 15,381 | ,000 |
|       | Motivasi       | -,217                       | ,068       | -,233                     | -3,193 | ,002 |
|       | Kepuasan kerja | -,014                       | ,017       | -,233                     | -,809  | ,421 |

## a. Variabel Kompetensi

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai  $t = 15,381$  karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel ( $15,381 > 1,999$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawa  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima untuk variabel kompetensi. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen.

Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh dosen maka akan semakin mempengaruhi kinerja dosen, sebaliknya semakin tidak baik kompetensi yang dimiliki oleh dosen maka semakin rendah kinerja dosen pada Politeknik Lp3i Makassar

## b. Variabel Motivasi

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel motivasi menunjukkan nilai  $t = -3,193$  karena nilai  $t$  hitung lebih kecil dari pada nilai  $t$  tabel ( $-3,193 < 1,999$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawa  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Politeknik Lp3i Makassar Hal ini berarti Hipotesis 1 ditolak untuk variabel motivasi. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen.

Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh dosen maka akan semakin mempengaruhi kinerja dosen, sebaliknya semakin tidak baik motivasi yang dimiliki oleh dosen maka semakin mengurangi kinerja dosen.

## c. Variabel kepuasan kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai  $t = -0,809$  karena nilai  $t$  hitung lebih kecil dari pada nilai  $t$  tabel ( $-0,808 < 1,999$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $-0,809 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di atas  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti Hipotesis 1 tolak untuk variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja dosen pada Politeknik Lp3i Makassar.

**Uji Simultan (Uji F)****Tabel 9. Hasil Uji F (Secara Bersama-Sama)  
ANOVA<sup>a</sup>**

| Model         | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|---------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1. Regression | 218,215        | 3  | 72,738      | 126,828 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual      | 35,558         | 62 | ,574        |         |                   |
| Total         | 253,773        | 65 |             |         |                   |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Dalam hal ini bisa kita uji dengan rumus tersebut. Pada  $df1 = 4 - 1 = 3$  dan pada  $df2 = 66 - 4 = 62$ , maka nilai F tabel adalah 2,75. Perolehan hasil menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $126,828 > 2,75$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik Lp3i Makassar.

Dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Politeknik Lp3i Makassar.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ditunjukkan nilai R.

**Tabel 10. Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,927 <sup>a</sup> | ,860     | ,853              | ,75731                     |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

Berdasarkan tanggapan responden atas kompetensi berada pada skala sedang yaitu dengan indeks 86%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu untuk meningkatkan kompetensi dosen. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi tentu saja dengan cara membuat pelatihan atau kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi dosen.

**PEMBAHASAN****Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja dosen**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Polteknik LP3I Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja seorang dosen.

Dari hasil penelitian, para responden memberikan jawaban terhadap indikator-indikator variabel Kompetensi yang digunakan. Ditunjukkan dengan hasil olahan data dimana berdasarkan uji t hitung 15,381 nilai dari variabel kompetensi (X1) lebih besar dibandingkan t tabel 1.999 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka variabel Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen di Politeknik LP3I Makassar.

Adanya hasil angka yang positif ini mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen Politeknik LP3I Makassar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di Politeknik LP3I Makassar dapat diterima.

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang diajukan, hal ini sesuai teori dan pendapat para ahli bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor pendukung meningkatnya kinerja seseorang di dalam suatu instansi.

### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja dosen**

Motivasi merupakan sesuatu hal yang ada dalam diri yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan tindakan tertentu. Sedangkan kinerja adalah pencapaian seorang dosen selama ia bekerja. Melalui motivasi yang tinggi, dosen akan bekerja semaksimal mungkin menggunakan kemampuan mereka sehingga karyawan yang lain akan ikut termotivasi karena memiliki visi yang sama dalam perusahaan. Kerjasama antar karyawan dalam perusahaan akan mempengaruhi hasil kerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung  $-3,193 < \text{nilai t tabel } 1,999$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja dosen. Apabila dilihat dari hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan perbedaan motivasi dosen mempengaruhi kinerja dosen di Politeknik LP3I Makassar.

Penolakan hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi belum memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini disebabkan bahwa mayoritas dosen dalam lingkungan kampus Politeknik LP3I Makassar belum mendapatkan penghargaan lebih dan support secara massif dan berkelanjutan. Padahal menurut Menurut Siagian (2004:138) bahwa Motivasi adalah “Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja dosen**

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya

karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Dari hasil penelitian di Politeknik LP3I Makassar, responden memberikan jawaban terhadap indikator-indikator variabel Kepuasan kerja yang digunakan. Ditunjukkan dengan hasil olahan data, dimana berdasarkan uji t hitung  $-0,809 < \text{uji t tabel } 1,999$  dengan nilai signifikansi  $0,0421 > 0,05$ , maka variabel kepuasan kerja (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang negative terhadap kinerja dosen (Y) pada Polteknik LP3I Makassar.

Hasil uji parsial ini mengindikasikan bahwa gaji, penyeliaan, rekan kerja, kondisi kerja bagi dosen dalam bekerja akan memberikan dampak negative dan mempengaruhi serta peningkatan kinerja dosen.

jika seluruh elemen yang menjadi faktor terkoneksi dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negative terhadap kinerja dosen dapat diterima.

Penolakan hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh negative terhadap kinerja dosen, Hal ini disebabkan bahwa mayoritas dosen belum mendapatkan gaji, penyeliaan, rekan kerja, kondisi kerja yang berdampak positif padahal Menurut Sutrisno (2012), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotas

### **Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji Beta diperoleh hasil Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai beta sebesar 1,109, Motivasi (X2) 0,233 dan Kepuasan kerja (X3) sebesar 0,233. Berdasarkan nilai beta tersebut di ketahui variable Kompetensi memiliki nilai beta tertinggi. Ini menunjukkan bahwa variable yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja dosendi Politeknik LP3I Makassar adalah variable Kompetensi.

### **KESIMPULAN**

Dari seluruh uraian yang telah disampaikan diatas maka dapat disimpulkan hal hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Makassar.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi, Kepuasan kerja memiliki berpengaruh negative terhadap kinerja pada Politeknik LP3I Makassar.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi bukan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pada Politeknik LP3I Makassar Tetapi variabel Kompetensi yang paling kuat mempengaruhi kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Makassar.

## SARAN

Dari seluruh pembahasan dan hasil simpulan penelitian ini penulis menyarankan beberapa hal kepada Politeknik LP3I Makassar sebagai berikut:

1. Politeknik LP3I Makassar perlu meningkatkan Kompetensi dosen dengan cara meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki terhadap dosen. karena dengan meningkatnya pengetahuan dan kemampuan dosen, diharapkan kinerja dosen akan semakin baik.
2. Politeknik LP3I Makassar perlu meningkatkan Motivasi dan kepuasan kerja agar berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, Politeknik LP3I Makassar kedepannya.
3. Tetap mengoptimalkan fasilitas dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh dosen sehingga tidak mengurangi semangat para dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi; Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Gusnetti. (2014). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru. *Jom FISIP*, Ed. (Vol). 1 No. 2, Oktober 2014
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Imam, G. ( 2002). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Imam, G. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS2 versi 19*. Semarang Universitas Diponegoro.
- Indrajit, R. E., Djokopranoto, R. (2006). *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi.
- Kuswadi. (2005). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Lilawati, E., Mashari, F. (2017). Pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen di universitas kh a wahab hasbullah tambakberas jombang. *DIRASAT: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Volume 3, nomor 1, hal. 39-63.
- Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v9i3.3180>