

KAJIAN MODEL EMPIRIS KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA PALEMBANG

Nisa' Ulul Mafru^a, Suhada^b, Tri Sinarti^c

^aUniversitas PGRI Palembang, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email: nisaulul29@gmail.com

^bUniversitas PGRI Palembang, Fak. Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email: Suhada@univpgri-palembang.ac.id

^cUniversitas PGRI Palembang, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email: trisinarti1976@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja pada Universitas Swasta di Kota Palembang. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja dosen pada Universitas Swasta Kota Palembang dalam pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi belum maksimal.

Tujuan yang dicapai dapat meningkatkan kualitas dosen yang telah memperoleh sertifikasi dan mampu mengembangkan Tri Dharma Perguruan Tingginya melalui kegiatan pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat dan menjadi masukan bagi yayasan/universitas dalam membuat kebijakan agar dosen yang telah memperoleh sertifikasi mempunyai motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dosen.

Metodologi Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Metode analisis ini bertujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung maupun variabel total beberapa variabel penyebab (*eksogen*) terhadap variabel *endogen* (akibat) dengan pola hubungan antar variabel adalah satu arah dan semua variabel dapat diobservasi langsung.

Temuan dari penelitian ini untuk meningkatkan kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi pada Universitas Swasta di Kota Palembang, sebaiknya meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu. Hasil pengujian untuk variabel kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dosen, untuk kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dosen, untuk variabel motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen, sedangkan untuk variabel kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian melalui motivasi kerja terhadap kinerja dosen memiliki pengaruh tidak langsung, sehingga diperoleh hasil dapat bahwa motivasi kerja dapat berperan menjadi variabel mediasi antara variabel kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen. Implikasi hasil penelitian bahwa kinerja dosen pada Universitas Swasta di Kota Palembang dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan motivasi kerja.

Keterbatasan penelitian adalah bahwa ruang lingkup penelitian ini hanya wilayah kota Palembang, sehingga banyak sekali keterbatasannya untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja dosen.

Originality dalam penelitian ini Pendekatan pemecahan permasalahan tentang rendahnya kinerja dosen yang telah disertifikasi khususnya melalui kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, motivasi dan kinerja dosen dalam meningkatkan kinerja dosen.

Keywords : Kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, motivasi kerja, kinerja dosen

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan 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 kedudukannya yang sangat strategis tersebut diperlukan dosen yang profesional.

Mengingat pentingnya peranan dosen dalam proses menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dosen yang akan mengajar harus memiliki beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh undang-undang. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki sebagai seorang dosen dalam mengemban tugas tridharma perguruan tinggi. Keempat kompetensi tersebut meliputi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang baik (Rivai & Sagala, 2011).

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang dosen adalah kompetensi profesional. Kompetensi ini menekankan pada pengetahuan dan wawasan yang cukup tentang isi mata pelajaran sehingga mutlak diperlukan untuk menciptakan proses pembelajaran yang baik. Penguasaan terhadap materi menjadi salah satu prasyarat untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif, karena dosen juga menjadi sumber pengetahuan bagi mahasiswa.

Seorang dosen sebagai pendidik selain harus memiliki kompetensi profesional juga dituntut untuk menguasai kompetensi kepribadian. Dosen dituntut untuk memiliki kepribadian yang baik karena disamping mengajarkan ilmu, dosen juga membimbing dan membina anak didiknya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik (UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen). Kepribadian dosen adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam suatu proses kegiatan belajar mengajar. Oleh sebab itu dosen harus senantiasa menjaga tingkah laku dan perbuatannya agar selalu menjadi teladan bagi mahasiswanya serta wibawa dan nama baik yang dimilikinya.

Di sisi lain, dosen sebagai tenaga profesional dan memiliki kepribadian yang baik, dosen juga dituntut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja berbeda antara dosen yang satu dengan lainnya. Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri sendiri untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Sehingga dosen yang memiliki motivasi yang tinggi tercermin dari sikap dan perilaku dosen yang mau bekerja keras, cenderung bertindak, mendayagunakan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa kinerja dosen sebagai ujung tombak untuk meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa belum menunjukkan kerja yang optimal, hal ini dapat dilihat berdasarkan data serta kenaikan jabatan atau pangkat sebagai tolok ukur bagi dosen. Kenaikan jabatan, jenjang pendidikan, serta kenaikan pangkat dosen dapat dilihat dari pendidikan, dan jenjang jabatan akademis. Dosen tidak berkonsentrasi penuh terhadap tugasnya, dosen yang tidak melaksanakan tugas belajar mengajar dikelas dikarenakan alasan yang tidak jelas, dosen datang terlambat dalam melaksanakan tugas belajar mengajar di kelas, kurangnya penelitian mandiri atau kelompok yang dilakukan oleh dosen sebagai salah satu syarat pemenuhan kebutuhan angka kredit, kurangnya dosen yang terlibat dalam penulisan jurnal ilmiah ataupun artikel ilmiah baik yang dipublikasikan ataupun yang tidak dipublikasikan.

Seseorang belum dapat disebut sebagai dosen apabila belum mempunyai jabatan fungsional. Oleh karenanya jabatan fungsional bagi seorang dosen sangat penting. Dengan jabatan fungsional dosen memiliki hak untuk mengajar, menguji, membimbing, meluluskan mahasiswa. Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya.

Beberapa peneliti telah meneliti tentang kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, motivasi kerja dan kinerja dosen diantaranya Zamharil Yahya & Fitri Hidayati (2014), Husnan (2013), Resi Permanasari, dkk (2014), Yusriadi (2014), Tarmizi Gadeng (2014), Alex Winarno & Dadang Iskandar (2012) dan Nur'aeni (2011) menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja dosen. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tarmizi Gadeng (2014) menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur'aeni (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dan berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alex Winarno & Dadang Iskandar (2012) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja pada Universitas Swasta di Kota Palembang. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja dosen pada Universitas Swasta Kota Palembang dalam pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi belum maksimal.

Berdasarkan kondisi di atas, muncul keinginan peneliti untuk mengkaji model pengembangan mengenai kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja dosen Universitas swasta di Kota Palembang.

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional menurut Sahertian (dalam Husnan, 2013), adalah kemampuan dalam penguasaan akademik (mata pelajaran yang diajarkan) dan terpadu dengan kemampuan mengajarkan sekaligus sehingga dosen itu memiliki wibawa akademis. Direktorat Pendidikan Tinggi mendefinisikan kompetensi profesional artinya ia memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai mata kuliah yang akan ditransformasi kepada peserta didik (mahasiswa), memiliki konsep dasar teknik dan penguasaan metodologis, memiliki pengetahuan yang fundamental tentang pendidikan, memiliki pengetahuan *know-how* atau keterampilan yang vital bagi profesional sebagai dosen, mampu memilih dan menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam proses pembelajaran.

Jamal (2009) di dalam bukunya mengemukakan bahwa kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran dan substansi keilmuan secara filosofis, kompetensi ini juga disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut dengan bidang studi keahlian.

Sedangkan Suparlan (2008) mendefinisikan kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Dosen mempunyai tugas salah satunya adalah memberikan arahan kepada peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu dosen dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran, menguasai materi pelajaran, selalu meng-*update* informasi yang berhubungan dengan materi pelajaran dengan cara membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Dari beberapa uraian diatas dapat disintesis bahwa kompetensi profesional dosen adalah merupakan kemampuan menguasai ilmu dan seni dalam pembelajaran bagi peserta didik. Dosen diharuskan meningkatkan dan mengembangkan tingkat profesionalitasnya dalam mengajar, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja dosen dalam kapasitas fungsional dosen.

Kompetensi Kepribadian

Sebagai tenaga pengajar dan pendidik dosen dituntut untuk memiliki kepribadian yang tinggi. Kepribadian dosen adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam suatu proses kegiatan belajarmengajar. Oleh sebab itu dosen harus senantiasa menjaga tingkah lakudan perbuatannya agar selalu menjadi teladan bagi mahasiswanya sertawibawa dan nama baik yang dimilikinya. Mengingat pentingnya peranan dosen dalam kegiatan pendidikan maka setiap dosen diharuskan untuk menguasai kompetensi kepribadian.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Dalam Standar Nasional Pendidikan No. 19 Tahun 2005, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2012), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Bangun (2012), motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain dalam suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Wibowo (2014) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintance*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Selanjutnya menurut Sunyoto (2015), motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal ; rasa lapar, haus, dan dahaga.

Gibson et al (2012) menjelaskan konsep motivasi sebagai bentuk dorongan dari dalam diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi merupakan konsep yang menjelaskan alasan di balik suatu tindakan yang diamati. Motivasi hanya bisa diamati dari kondisi yang ada dan perilaku yang mengikutinya.

Definisi lain mengenai motivasi dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013), sebagai bentuk proses yang mencakup intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam upayanya mencapai sasaran. Dalam hubungannya dengan dunia pekerjaan, yang dimaksud sasaran tentunya yang berkaitan dengan perilaku dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian motivasi yang telah diuraikan tersebut , maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah rangsangan atau dorongan terhadap dosen untuk bekerja sebaik-baiknya. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat intern dan ekstern serta harus dapat dirasakan manfaatnya yaitu dapat merubah sikap dosen dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal.

Kinerja Dosen

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Wibowo (2014) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *permormance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

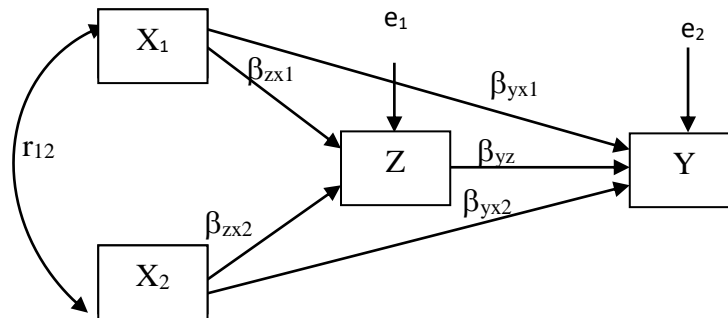
Menurut Mangkunegara (2011) prestasi kerjaberasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar diperguruan tinggi.

Sedangkan Wirawan (2012), menyatakan bahwa kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (*competency* atau *ability*). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Dari beberapa uraian diatas dapat disintesis bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dosen dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Kerangka Berpikir

Secara ringkas kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini diilustrasikan kedalam bagan berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, kajian teori dan kajian-kajian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Ada pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi kerja pada Universitas Swasta di Kota Palembang
- H₂ : Ada pengaruh kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja pada Universitas Swasta di Kota Palembang
- H₃ : Ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen pada Universitas Swasta di Kota Palembang
- H₄ : Ada pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen pada Universitas Swasta di Kota Palembang
- H₅ : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Swasta di Kota Palembang
- H₆ : Ada pengaruh kompetensi profesional, kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja pada Universitas Swasta di Kota Palembang

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap yang telah memperoleh sertifikasi pada Universitas Swasta di kota Palembang berjumlah 647 orang dosen dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini memakai *proportional random sampling* karena anggota populasi dianggap homogen dan pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono 2014). Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Slovin (dalam Umar 2011). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus tersebut diperoleh sampel sebanyak 87 responden.

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Rancangan dalam penelitian ingin mengungkap pengaruh secara parsial antara kompetensi profesional terhadap kinerja dosen, kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen, motivasi kerja terhadap kinerja dosen serta pengaruh secara simultan antara kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja dan kinerja dosen pada universitas swasta di kota Palembang dengan menggunakan perhitungan matematis dan angka-angka statistik.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah *field reseach* atau studi lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi syarat. Sumber data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, motivasi kerja dan kinerja dosen. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal.

Model Analisis

Model analisis yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan dalam instrumen adalah Analisis jalur (*Path Analyze*). Analisis jalur (*Path Analyze*) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya oleh teori (Ghozali, 2011).

Analisis jalur dapat membantu para peneliti untuk menentukan apakah hubungan antara variabel-variabel itu terjadi secara langsung atau melalui variabel antara dan juga dapat membandingkan besar kecilnya pengaruh, baik yang langsung maupun yang tidak, baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk uji validitas dari keempat variable memiliki nilai r_{hitung} masing-masing yaitu kompetensi profesional antara (0,446 s/d 0,737), kompetensi kepribadian (0,631 s/d 0,867), motivasi (0,357 s/d 0,769) dan kinerja dosen (0,371 s/d 0,750) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,334) maka seluruh pertanyaan dari keempat variabel tersebut dinyatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas dari keempat variable yaitu kompetensi profesional (0,734), kompetensi kepribadian (0,916), motivasi (0,841) dan kinerja dosen (0,727) mempunyai koefisien Alpha diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji Normalitas

Pada uji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki data normal, hal tersebut dikarenakan data tersebut memiliki *Asymp. Sig* (0,682) > (α) 0,05.

Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance* dan VIF diperoleh semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* masing-masing kompetensi profesional (0,658), kompetensi kepribadian (0,589), motivasi (0,490) > 0,1 dan nilai VIF masing-masing kompetensi profesional (1,520), kompetensi kepribadian (1,697), motivasi (2,039) < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pada Uji *Spearman's rho* diperoleh nilai signifikansi dari seluruh variabel bebas yaitu kompetensi profesional (0,560), kompetensi kepribadian (0,734), motivasi (0,348) berada di atas 0,05 yang berarti model regresi tidak terdapat heterokedasitas.

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel dependen pada satu atau lebih variabel independen atau intervening dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau intervening terhadap variabel dependen. Jadi, model *path analysis* digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Berikut hasil analisis jalur antara variabel independen yaitu kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian dan variabel intervening yaitu motivasi kerja serta variabel dependen yaitu kinerja dosen.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis

Struktural	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	p-value	Kesimpulan
X ₁ → Z	0,367	4,304	1,989	0,000	Signifikan
X ₂ → Z	0,471	5,523	1,989	0,000	Signifikan
X ₁ → Y	0,257	2,493	1,989	0,015	Signifikan
X ₂ → Y	0,249	2,281	1,989	0,025	Signifikan
Z → Y	0,266	2,224	1,989	0,029	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total X₁, X₂, Z dan Y

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Motivasi Kerja (Z)	Pengaruh Total
X ₁ → Z	0,367		0,367
X ₂ → Z	0,471		0,471
X ₁ → Y	0,257	0,367 x 0,266 = 0,098	0,355
X ₂ → Y	0,249	0,471 x 0,266 = 0,125	0,382
Z → Y	0,266		0,299

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Setelah diketahui estimasi dari koefisien *path analysis*, maka dapat dibangun sebuah model *structural* berdasarkan koefisien *path* dan juga berdasarkan konstruk model teoritis. Pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja baik pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat digambarkan alurnya sebagai berikut (lihat **gambar 2**):

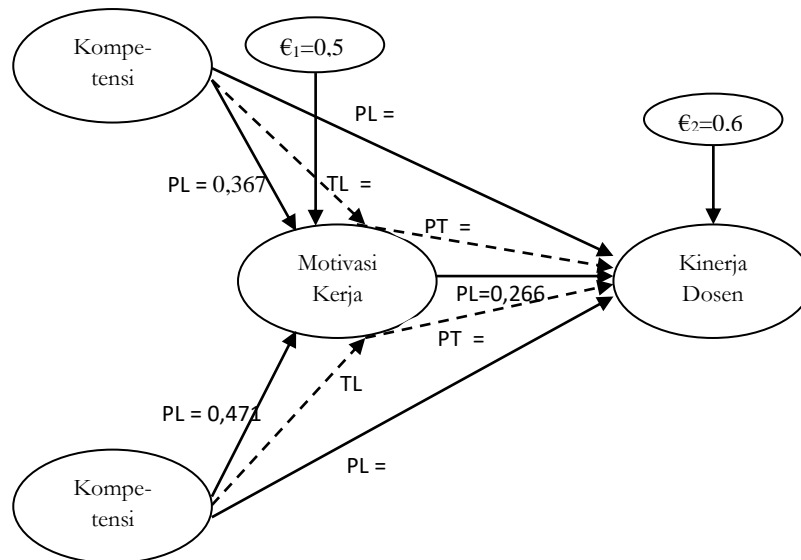
Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis jalur, variabel kompetensi profesional terhadap motivasi kerja memiliki koefisien *path* sebesar 0,367, nilai t_{hitung} sebesar 4,304 dan t_{tabel} sebesar 1,989 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, sehingga variabel kompetensi profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional merupakan salah satu faktor

yang memiliki pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Universitas Swasta di Kota Palembang.

Kompetensi profesional dosen memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Suatu kinerja pasti diawali oleh kemampuan dan ketampilan yang dimiliki, hal itulah merupakan salah satu motor penggerak seorang dosen melakukan suatu kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.



Gambar 2. Koefisien Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung serta Pengaruh Total

Pengaruh Kompetensi Kepribadian Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini bisa dilihat dari hasil uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,523 dan t_{tabel} sebesar 1,989 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi kepribadian pada dosen akan meningkatkan motivasi kerja dosen.

Kompetensi kepribadian dosen menunjang keberhasilan belajar mahasiswa sebab kepribadian dosen memiliki daya tarik tersendiri bagi mahasiswa. Kepribadian dosen mempengaruhi cara yang ia pilih untuk membimbing, mendidik dan memotivasi belajar mahasiswa.

Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi profesional terhadap kinerja dosen diperoleh nilai beta (β) sebesar 2,493, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,493 > 1,989$) dan signifikansi $0,015 < 0,05$. Berarti ada pengaruh signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kompetensi profesional akan meningkatkan kinerja dosen. Besarnya pengaruh langsung kompetensi profesional terhadap kinerja dosen sebesar 0,257 atau 25,7% dianggap signifikan. Hal ini tercermin pada angka signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05.

Kompetensi profesional dosen adalah merupakan kemampuan menguasai ilmu dan seni dalam pembelajaran bagi peserta didik. Dosen diharuskan meningkatkan dan mengembangkan tingkat profesionalitasnya dalam mengajar, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja dosen dalam kapasitas fungsional dosen. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja dosen (Zamharil Yahya & Fitri Hidayati, 2014; Husnan, 2013; Resi Permanasari dkk, 2014; Yusriadi, 2014; Tarmizi Gadeng, 2014; Alex Winarno & Dadang Iskandar, 2012; Nur'aeni, 2011).

Pengaruh Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,281 > t_{tabel}$ sebesar $1,989$ yang berarti ada pengaruh signifikan antara kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen pada Universitas Swasta di Kota Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi kepribadian seorang dosen maka akan meningkatkan kinerja dosen.

Tugas seorang dosen tidak hanya sebagai tenaga pengajar yang bertugas mentransformasikan ilmu kepada mahasiswanya, akan tetapi dosen juga sebagai tenaga pendidik yang bertanggung jawab dalam pembentukan karakter dan kepribadian peserta didiknya agar menjadi seseorang yang lebih baik. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk melaksanakan pembinaan kurikulum, menuntun para mahasiswa belajar, membina pribadi, watak, dan jasmaniah mahasiswa, menganalisis kesulitan belajar, serta menilai kemajuan belajar para mahasiswa.

Adanya pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarmizi Gadeng, 2014; Winarno dkk, 2012) bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen diperoleh nilai beta (β) sebesar $0,266$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,224 > 1,989$) dan signifikansi $0,029 < 0,05$. Berarti ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dosen.

Motivasi memiliki peran penting dalam memacu semangat, seseorang akan menunjukan sebuah prestasi dalam pekerjaannya pada saat muncul motivasi atau dorongan, dorongan ini bisa berupa reward atau punishment.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur'aeni (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dan berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alex Winarno & Dadang Iskandar (2012) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, dengan pengaruh tidak langsung sebesar $0,098$, sehingga diperoleh pengaruh total dari kompetensi profesional terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja sebesar $0,355$.

Dari hasil perhitungan di atas ditemukan bahwa pengaruh total kompetensi profesional melalui motivasi kerja terhadap kinerja dosen lebih besar dibanding pengaruh langsung kompetensi profesional terhadap kinerja dosen ($0,355 > 0,257$). Temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan *variabel intervening* atau *mediating* dari kompetensi profesional terhadap kinerja dosen pada dosen Universitas Swasta di Kota Palembang. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja dosen sebaiknya meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu.

Pengaruh Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, dengan pengaruh tidak langsung sebesar $0,125$, sehingga diperoleh pengaruh total dari kompetensi profesional terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja sebesar $0,382$.

Dari hasil perhitungan di atas ditemukan bahwa pengaruh total kompetensi kepribadian melalui motivasi kerja terhadap kinerja dosen lebih besar dibanding pengaruh langsung kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen ($0,382 > 0,249$). Temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan *variabel intervening* atau *mediating* dari

kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen pada dosen Universitas Swasta di Kota Palembang. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja dosen sebaiknya meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap motivasi kerja pada Universitas Swasta di Kota Palembang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja pada Universitas Swasta di Kota Palembang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen pada Universitas Swasta di Kota Palembang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen pada Universitas Swasta di Kota Palembang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Swasta di Kota Palembang.
6. Motivasi kerja merupakan *variabel intervening* atau *mediating* dari kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen pada dosen Universitas Swasta di Kota Palembang

Saran

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja dosen selain variabel kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan motivasi kerja yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta
- Gadeng, Tarmizi. (2014). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Aceh*. Jurnal Akuntansi Muhammadiyah. ISSN: 2087-9776. Vol 4, No. 2 (2014)
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. Jr., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th Edition. New York:McGraw-Hill.
- Husnan. (2013). *Kompetensi Profesional dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen STAI DDI Maros*. Jurnal Al Hikmah Vol. XIV Nomor 1/2013. Hal. 29-54.
- Jamal Ma'mur Asmani. (2009). *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Magkunegara, Anwar, Prabu. AA. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Nur'aeni. (2011). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah Ii Palembang (Survey pada Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang)*. Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2 April 2011: 101-129.
- Permanasari, Resi., Setyaningrum, Rina Moestika., Sundari, Siti. (2014). *Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN

Veteran Jatim. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan. Vol. 1 No. 2 Edisi September 2014:157-174. ISSN 2338-4409.

Rivai, Veithzal & Sagala, Jauvani Ella. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition. Pearson Education Inc Publishing: New Jersey.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (MPB)*. Alfabeta: Bandung.

Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Amara Books

Suparlan. (2008). *Menjadi Guru yang Efektif*. Hikayat: Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke empat. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Umar, Husein (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta

Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 *tentang Pendidikan Tinggi*. (2012). Kementerian Sekretariat Negara RI: Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Winarno, Alex & Iskandar, Dadang. (2012). *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kompetensi, Motivasi dan Kesempatan Karir terhadap Kinerja Dosen Politeknik Telkom Bandung*. Jurnal Manajemen Indonesia. Vol. 12 No. 2 Agustus 2012. Hal/ 121-130.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Yahya, Zamharil dan Hidayati, Fitri. (2014). *Analisis Kompetensi Terhadap Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau)*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Kutubkhanah : Jurnal Penelitian sosial keagamaan, Vol.17, No.1 Januari-Juni 2014.

Yusriadi. (2014). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Malikussaleh*. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi 2014 “Kesiapan Daerah Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015”. Lhokseumawe 18 – 20 Nopember 2014. Fakultas Ekonomi–Universitas Malikussaleh.

TENTANG PENULIS

<p>Penulis 1 Nisa' Ulul Mafra, SE., M.Si. adalah Dosen Pada Universitas PGRI Palembang dengan bidang manajemen SDM. Berapa topik yang menjadi ketertarikan beliau adalah kompetensi, motivasi dan kinerja</p> <p>Penulis dapat dihubungi pada email: nisaulul29@gmail.com</p>	<p>Penulis 2 Suhada, SE., M.M adalah Dosen Pada Universitas PGRI Palembang dengan bidang manajemen SDM. Berapa topik yang menjadi ketertarikan beliau adalah kompetensi, motivasi dan kinerja</p> <p>Penulis dapat dihubungi pada email: Suhada80@gmail.com</p>
<p>Penulis 3 Tri Sinarti S.E., M.Si. adalah Dosen Pada Universitas PGRI Palembang dengan bidang manajemen SDM. Berapa topik yang menjadi ketertarikan beliau adalah iklim organisasi dan kompetensi kerja.</p> <p>Penulis dapat dihubungi pada email: trisinarti1976@gmail.com</p>	

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.498	.24992

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kepribadian (X2), Kompetensi Profesional (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.453	2	2.726	43.649	.000 ^b
	Residual	5.247	84	.062		
	Total	10.700	86			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kepribadian (X2), Kompetensi Profesional (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.299	.406		.737	.463
	Kompetensi Profesional (X1)	.418	.097	.367	4.304	.000
	Kompetensi Kepribadian (X2)	.487	.088	.471	5.523	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z)

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.397	.26713

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (Z), Kompetensi Profesional (X1), Kompetensi Kepribadian (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.257	3	1.419	19.884	.000 ^b
	Residual	5.923	83	.071		
	Total	10.179	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (Z), Kompetensi Profesional (X1), Kompetensi Kepribadian (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.773	.436		1.775	.080		
	Kompetensi Profesional (X1)	.286	.115	.257	2.493	.015	.658	1.520
	Kompetensi Kepribadian (X2)	.251	.110	.249	2.281	.025	.589	1.697
	Motivasi Kerja (Z)	.259	.117	.266	2.224	.029	.490	2.039

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)