

Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kompetensi Dampaknya Pada Kinerja Dosen Universitas IVET

Slamet ¹⁾, Luluk Elyana²⁾
Universitas IVET di Semarang.
E-mail: slamet.doktor@gmail¹⁾, lulukelyana76@gmail.com²⁾

Diterima: Juni 2021 Dipublikasikan: Juli 2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui secara empiris pengaruh: 1) motivasi terhadap kompetensi dosen; 2) kemampuan kerja terhadap kompetensi dosen; 3) motivasi terhadap kinerja dosen; 4) kemampuan kerja terhadap kinerja dosen; 5) kompetensi terhadap kinerja dosen; 6) motivasi terhadap kompetensi dampaknya pada kinerja dosen; dan 7) kemampuan kerja terhadap kompetensi dampaknya pada kinerja dosen.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain analisis jalur (path), yaitu bentuk penerapan regresi ganda yang menggunakan diagram jalur untuk menguji hipotesis secara kompleks. Subjek penelitian adalah dosen Universitas Ivet yang berjumlah 100 orang dengan teknik proporsional random sampling. Teknik pengumpulan data digunakan adalah dokumentasi dan angket. Sebelum angket digunakan untuk mengambil data di lapangan terlebih dahulu telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dan hasilnya telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data digunakan teknik analisis kuantitatif untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel (X1, X2, Y, dan Z) yang digunakan dengan bantuan olah data program SPSS versi 21.00.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi dosen; 2) kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen; 3) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; 4) kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen; 5) kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; 6) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi dampaknya pada kinerja dosen; dan 7) kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi dampaknya pada kinerja dosen,

Kata kunci: Motivasi, kemampuan kerja, kompetensi, dan kinerja dosen.

PENDAHULUAN

Dosen memiliki tugas utama melaksanakan proses pembelajaran, disamping penelitian dan pengabdian pada masyarakat sebagai pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Namun kondisi nyata di lapangan menunjukkan masih banyak masalah yang muncul terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai seorang dosen, sehingga dapat menghambat terciptanya kemampuan dosen, salah satunya terkait dengan kompetensi dosen. Ada sebagian dosen yang mengabdikan dirinya dalam dunia pendidikan telah bertahun-tahun, namun kemampuan yang dimiliki tersebut belum maksimal seperti halnya tampak pada profesi lain (Davis & John, 2011).

Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional, memiliki kemampuan dan fungsi dalam peningkatan martabat serta peran dosen sebagai agen pembelajaran di Perguruan Tinggi guna peningkatan kualitas pendidikan secara nasional. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Hasibuan, 2012).

Profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip, memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, komitmen dalam peningkatan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas, memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai prestasi kerja, memiliki kesempatan dalam pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, memiliki jaminan perlindungan hukum dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan, dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan untuk mengatur hal-hal yang terkait dengan tugas keprofesionalan dosen tersebut (Mulyasa, 2012).

Pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi (Raymon & John, 2012). Dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik melalui penelitian dan pengabdian, serta kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika (Slamet, 2012). Itu semua bila telah dimiliki dan dipahami oleh semua dosen, maka tidak mustahil bila dosen memiliki kemampuan dalam menunjang tugas dan kewajibannya untuk pelaksanaan proses pembelajaran. Satu sisi, kenyataan menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan tugas masih diperlukan motivasi kepada seorang dosen, terutama dari pimpinan dan orang-orang yang dekat dengan dosen tersebut. Di sisi lain, motivasi adalah sebagai sebuah kebutuhan bagi semua dosen, baik itu motivasi dari luar (pimpinan dan teman sejawat) maupun motivasi dari dalam diri dosen itu sendiri (Mathias, 2012).

Kaitannya dengan paparan di atas, motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja, bahkan lebih jauh menambah semangat untuk meningkatkan kinerja. Itu semua dapat dimiliki manakala hal-hal yang terkait dengan kompetensi juga dimiliki oleh seorang dosen (Gibson, John, & James, 2012). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa motivasi dan kemampuan kerja serta, kompetensi merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja dosen. Diharapkan dengan adanya motivasi dan kemampuan kerja serta kompetensi yang dimiliki dosen, maka akan berimbas pada peningkatan dalam kualitas dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga pelaksanaan pembelajaran dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan, yang ditunjukkan dengan kinerja yang tinggi dan maksimal (Anoraga, 2010).

Ada sementara orang beranggapan bahwa kepuasan kerja seseorang lebih banyak ditentukan oleh tingginya tingkat upah dan aspek finansial lainnya. Hal ini merupakan anggapan yang tidak selalu benar, sebab masih banyak faktor lain yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja, hal itu dibuktikan bahwa hubungan antar dosen maupun antara pimpinan dengan dosen sangat menentukan tingkat kompetensi dosen. Kemampuan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan oleh dosen terhadap pandangan pekerjaannya berupa pelaksanaan pembelajaran. Peningkatan kemampuan kerja merupakan salah satu segi dari keefektifan lembaga, yang dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar berbagai pihak dalam lembaga yang pada akhirnya memperlancar tujuan lembaga tersebut (Woods, 2016).

Kusriyanto (2014) mengemukakan bahwa pada dasarnya kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimilikinya, dan sebaliknya. Hal ini sesuai dengan kondisi dosen, semakin baik aspek yang dilakukan pada proses pembelajaran akan semakin tinggi tingkat kemampuan yang ditunjukkan dalam kinerjanya.

Kinerja dosen dapat dinilai dari hasil kerja pada bidang pendidikan (termasuk penelitian dan pengabdian), bidang bimbingan, dan bidang administrasi. Guna menghasilkan kinerja yang tinggi, dosen harus melaksanakan seluruh fungsinya dengan baik, tugas-tugas dosen dalam menjalankan profesinya diantaranya adalah mendidik dan membimbing (Moos, 2010). Dengan mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi proses transformasi kepakaran, penggunaan teknologi pembelajaran, dan yang didukung oleh motivasi, kepuasan, dan kompetensi diharapkan dapat diperoleh profil dosen sebagai penjamin mutu hasil belajar mahasiswa dalam sebuah lembaga pendidikan (Robert, Mathis & John, 2008), sehingga diketahui profil yang dapat meningkatkan kinerja, akan dapat dilakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya ke arah peningkatan kualitas lulusan dan kualitas Perguruan Tinggi.

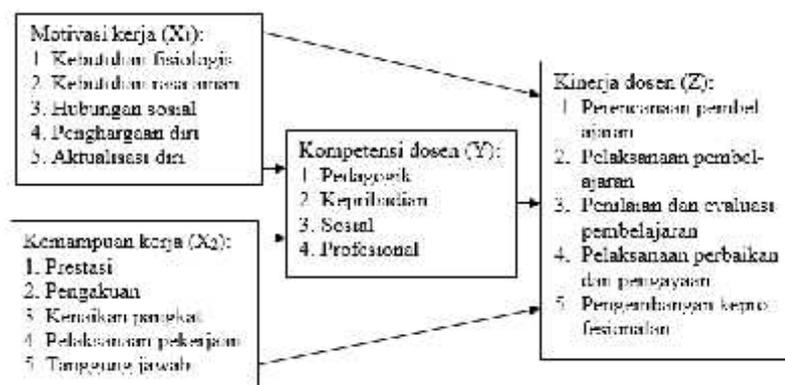
Kondisi yang terjadi di Universitas Iveta berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan wawancara dengan beberapa dosen masih terdapat ketidakpuasan dalam bekerja. Walau gaji dosen saat ini telah lebih baik dari pada sebelumnya. Kenaikan gaji dosen yang dimulai pada pemerintahan BJ. Habibie dan pemerintahan Abdurahman Wachid (Gus Dur) sampai sekarang masih belum terlihat nyata secara maksimal hasilnya dalam peningkatan kemampuan kerja. Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Hal ini salah satunya adalah karena dosen belum merasa memiliki kompetensi yang benar-benar sesuai tuntutan Undang-Undang No. 14 tentang Guru dan Dosen. Para dosen dalam bekerja selain untuk mengharapkan imbalan material dan non-

material juga menginginkan lingkungan sebagai sebuah kepuasan yang sesuai dengan harapannya, seperti adanya perhatian dan dukungan lembaga. Selain itu masih ada sebagian dosen yang sering terlambat dalam pembuatan perangkat pembelajaran, belum menguasai IT secara maksimal, bahkan masih ada sebagian dosen enggan mengikuti pelatihan yang terkait dengan peningkatan kinerja dosen, terutama pada dosen senior (baca: kemapanan). Penciptaan kepuasan kerja yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan pekerja dapat menunjang pencapaian hasil yang diinginkan, sehingga setelah dosen merasa memiliki kepuasan dalam bekerja akan menunjukkan kinerjanya lebih baik (Manullang, 2010).

Berdasarkan latar belakang di atas, beberapa masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini terkait dengan pernyataan-pernyataan: 1) pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi dosen; 2) pengaruh kemampuan kerja terhadap kompetensi dosen; 3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen; 4) pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja dosen; 5) pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen; 6) pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi dampaknya pada kinerja dosen; dan 7) pengaruh kemampuan kerja terhadap kompetensi dampaknya pada kinerja dosen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain analisis jalur (path), yaitu bentuk penerapan regresi ganda yang menggunakan diagram jalur untuk menguji hipotesis secara kompleks (Sugiyono, 2012). Subjek penelitian adalah dosen Universitas Ivet yang berjumlah 100 orang dengan pengambilan sampel teknik proporsional random sampling (Arikunto, 2013). Lebih jelasnya desain penelitian ini digambarkan seperti pada bagan berikut.



Gambar: Bagan Desain Penelitian

Berdasarkan sajian variabel yang diringkas ke dalam desain penelitian dengan berbagai indikator, teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data tentang: jumlah dosen setiap program studi, sarana dan prasarana, dan data pendukung lainnya. Adapun kuesioner/angket digunakan untuk mengungkap data tentang: 1) motivasi kerja; 2) kemampuan kerja; 3) kompetensi; dan 4) kinerja dosen, dengan pemberian skor: 1) Sangat Setuju diberi skor 4; 2) Setuju diberi skor 3; 3) Tidak Setuju diberi skor 2; dan 4) Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

Sebelum angket digunakan untuk mengambil data di lapangan terlebih dahulu telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dan hasil instrumen telah memenuhi kevalidan dan reliabel, sehingga alat/instrumen dapat disebarkan 100 dosen sebagai responden. Adapun analisis data digunakan teknik analisis kuantitatif untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel yang digunakan (X_1 , X_2 , Y , dan Z), karena variabel yang diukur adalah skala ordinal yaitu suatu skala yang penomoran objeknya disusun menurut besar dari tingkat tinggi ke tingkat yang lebih rendah atau sebaliknya, dengan jarak yang tidak terlalu jauh dan semuanya digunakan bantuan olah data program SPSS versi 21.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan rancangan model analisis jalur, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas (motivasi kerja = X_1 , dan kepuasan kerja = X_2) terhadap kinerja dosen (Y) dengan output seperti tersaji pada tabel berikut.

Tabel 4.1: Regresi Linier Model Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	411.110	5.038		8.160	.000
Motivasi kerja	.029	.061	.052	.469	.640
Kemampuan kerja	.225	.069	.359	3.2679	.002

a. Dependent Variable: Kompetensi dosen.

Dilihat dari hasil pengujian dengan SPSS, didapatkan persamaan garis linier berganda (yang dilihat dari koefisien standar atau *standardized coefficients*) sehingga didapatkan persamaan adalah: $Y = 0,052X_1 + 0,359X_2$. Berdasar persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi dosen sebesar koefisien regresi = 0,052 dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi dosen sebesar koefisien regresi = 0,359.

Kemudian tampilan persamaan regresi kedua dari rancangan model analisis jalur, dapat dikemukakan persamaan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap kompetensi dosen (Y) yang berdampak pada kinerja dosen (Z) dengan output seperti tersaji pada tabel berikut.

Tabel 4.2: Regresi Linier Model Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.577	7.954		2.461	.016
	Motivasi kerja	.381	.072	.475	5.255	.000
	Kemampuan kerja	.156	.086	.174	1.810	.074
	Kompetensi dosen	.293	.128	.204	2.288	.025

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Dilihat dari hasil pengujian dengan SPSS didapatkan persamaan garis linier regresi berganda (dilihat dari koefisien standar atau *standardized coefficients*) didapatkan: $Z = 0,475X_1 + 0,174X_2 + 0,204Y$. Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Z) sebesar 0,475, kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Z) sebesar 0,174, kompetensi dosen (Y) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Z) sebesar 0,204. Pengaruh tersebut bersifat positif, karena hasil hitung angka dalam tabel tidak diperoleh tanda (-) atau minus.

Adapun perhitungan identifikasi koefisien jalur untuk jalur pertama seperti tersaji pada tabel berikut.

Tabel 4.3: Analisis Jalur Pertama

No	Per-samaan	Variabel	Koefisien Regresi (beta)		Pengaruh		Kriteria	Keputusan
			Y	Z	L	TL		
1	1	X1	0,052	0,475	0,475	0,011	TL > L	Tidak
2	2	Y		0,204				Memediasi

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2021).

Kompetensi dosen memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen apabila $b_1 \times b_5 > b_3$, yaitu koefisien langsung $b_3 = 0,475$. Dari koefisien tidak langsung $b_1 \times b_5 = 0,052 \times 0,024 = 0,011$, maka diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung adalah 0,011. Angka 0,011 lebih kecil atau kurang dari nilai koefisien langsung sebesar 0,475, atau $0,011 < 0,475$, hal ini berarti H_a ditolak dan sebaliknya H_o diterima, sehingga menunjukkan bahwa kompetensi dosen tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Sedangkan perhitungan identifikasi koefisien jalur tersebut dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.4: Analisis Jalur Kedua

No	Per-samaan	Variabel	Koefisien Regresi (beta)		Pengaruh		Kriteria	Keputusan
			Y	Z	L	TL		
1	1	X2	0,359	0,174	0,174	0,073	L > TL	Tidak
2	2	Y		0,204				Memediasi

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2021).

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa kompetensi dosen memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja dosen, apabila $b_2 \times b_5 > b_4$, yaitu koefisien langsung $b_4 = 0,174$ dan koefisien tidak langsung $b_2 \times b_5 = 0,359 \times 0,204 = 0,073$. Dengan demikian diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung (0,295) lebih kecil dari nilai koefisien langsung (0,174) berarti H_0 diterima, sebaiknya H_a ditolak sehingga menunjukkan kompetensi tidak memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja dosen.

Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Dosen

Pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi dosen diperoleh angka koefisien beta standar sebesar 0,052, namun dalam signifikan diperoleh angka sebesar 0,640 yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan angka probabilitas sebesar 0,640. Angka 0,640 tersebut lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), atau $0,640 > 0,05$, sehingga dapat dikemukakan bahwa H_0 yang diajukan diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi dosen (Y).

Pengaruh bisa terjadi, sebab motivasi tidak hanya motivasi bersifat instrinsik dari dosen itu sendiri, tetapi dapat berasal dari luar, baik itu atasan langsung maupun orang-orang yang ada di sekitarnya, sehingga bisa saja terjadi dosen telah memiliki motivasi kerja yang kuat untuk meningkatkan tugas dan kewajibannya, tetapi orang-orang yang ada di sekitarnya tidak memberikan motivasi, sehingga dosen akan kurang bersemangat dalam bekerja dan akibatnya terjadi kompetensi dosen tidak dipahami dan dilaksanakan dengan baik. Oleh sebab itu, ke depan guru harus memiliki motivasi berdasarkan kesadaran diri sendiri dan tanpa harus dipengaruhi oleh orang lain termasuk pimpinan dan orang-orang yang ada di sekitarnya. Apabila dosen memiliki kesadaran untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya berkaitan dengan proses pembelajaran, maka tidak mustahil bila kompetensi dosen (pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional) akan mengalami peningkatan.

2) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kompetensi Dosen

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kompetensi dosen diperoleh hasil sebesar 0,359, dan angka tersebut pada taraf probabilitas signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05, atau: $0,002 < 0,05$, hal ini dapat diberikan penjelasan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi yang dilakukan dan dimiliki oleh dosen berupa pelaksanaan pembelajaran. Bahkan bila dikaji secara mendalam, kemampuan kerja berkaitan dengan keterampilan dan kepiawaian seseorang dalam melakukan tugas dan kewajibannya sebagai seorang dosen. Bila dikaitkan dengan item-item yang mengupasnya, kemampuan berkaitan dengan prestasi, pengakuan, kenaikan pangkat, pelaksanaan pekerjaan, dan tanggung jawab seorang dosen. Sedangkan kompetensi dosen berkaitan dengan penguasaan pedagogik (keilmuan), kepribadian (karakter), sosial (perilaku), dan profesionalitas (keahlian sebagai profesi), maka jika seorang dosen telah memiliki kemampuan dalam bekerja, diharapkan dapat menguasai empat kompetensi dosen tersebut.

Apabila kemampuan kerja seorang dosen telah dimiliki, maka harapannya dapat mengejar karirnya dengan menguasai kompetensinya. Besarnya pengaruh kemampuan

kerja terhadap kompetensi dosen sebesar 0,359 atau 3,59% tersebut dapat dikemukakan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang dosen, maka akan diikuti kenaikan sebesar 3,59% dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang dosen dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya berupa pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen diperoleh skor sebesar 0,475, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh dosen Universitas Ivet berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang dosen, baik itu dari pimpinan maupun dari diri sendiri akan memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja yang dilakukan oleh dosen tersebut.

Motivasi kerja dari pimpinan dapat dijelaskan bahwa seorang dosen merasa diperhatikan oleh pimpinan, sehingga dosen mengimbangi dengan melakukan kerja berupa proses pembelajaran dengan baik dan maksimal. Hal tersebut bila dikaitkan dengan instrumen yang mengupasnya, motivasi kerja (baca: perhatian) tidak hanya ditunjukkan dengan pelaksanaan proses pembelajaran saja, tetapi juga meliputi faktor fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi dari dosen itu sendiri, selain dosen juga pemberi motivasi kepada mahasiswa. Apabila dikaitkan dengan indikator yang mengupasnya, semuanya termasuk pada kriteria setuju, hal ini berarti bahwa dosen benar-benar telah memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik. Selain itu juga komunikasi dengan luar, selain tugas utama pengajaran, dosen juga melakukan pendekatan kepada masyarakat melalui komunikasi untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan, baik yang diperoleh di bangku kuliah maupun kebiasaan yang dilakukan oleh mahasiswa sehari-hari di dalam keluarga atau dalam masyarakat. Artinya, selain adanya pengajaran, dosen diseyogyakan untuk berkomunikasi dengan masyarakat. Hal ini dapat terwujud dalam bentuk kerja sama dengan masyarakat seperti halnya penyuluhan-penyuluhan dalam pengabdian, sehingga selain menerapkan ilmu yang dimiliki, dosen juga mendapatkan tambahan pengetahuan dan pengalaman yang terjadi di lapangan, selain penerapan dan penambahan ilmu yang diperoleh dari peneliti-penelitian. Inilah wujud nyata dari kinerja dosen, selain motivasi yang dimiliki secara pribadi, karena ingin mengembangkan ilmunya, juga diperoleh motivasi dari pimpinan yang mampu membangkitkan gairah dosen untuk bekerja. Bila dikaitkan dengan hasil angka sebesar 0,475 atau 4,75%, maka bisa dijabarkan semakin tinggi atau semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh dosen, maka akan diikuti dengan kenaikan atau peningkatan kinerja guru sebesar 4,75% dari seluruh item atau indikator yang memengaruhinya.

4) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja dosen diperoleh hasil sebesar 0,174 dengan signifikansi 0,074. Angka $0,074 > 0,05$, ini dapat diberikan penjelasan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal tersebut dapat diberikan penjelasan bahwa kemampuan kerja dapat terjadi di suatu lembaga maupun lingkungan tempat bekerja yang dipahami dan dilakukakan oleh seseorang, termasuk bagi para dosen Universitas Ivet. Bahkan bila dikaji secara mendalam, lingkungan kerja tersebut berkaitan dengan iklim atau suasana komunikasi serta hubungan, baik dengan sesama dosen, dengan pimpinan maupun dengan mahasiswa. Bila dikaitkan dengan item-item yang mengupasnya, kemampuan kerja

berbicara tentang prestasi, pengakuan, kenaikan pangkat, pelaksanaan pekerjaan, dan tanggung jawab seorang dosen. Sementara bahasan tentang kinerja dosen mengupas tentang perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, pengayaan materi dalam pembelajaran, dan pengembangan profesionalitas. Hal ini bila dikaji secara mendalam, keduanya hampir sama. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator yang mengupasnya, sehingga wajar jika kemampuan kerja tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, karena indikator-indikator kinerja juga telah dikupas pada indikator kemampuan kerja. Dengan demikian ke depan harus ada penekanan perbedaan yang mencolok antara kemampuan kerja dengan kinerja, agar persepsi dosen terhadap variabel kemampuan kerja dan variabel kinerja dapat dibedakan secara jelas, sehingga bila dosen memiliki kemampuan kerja yang tinggi, maka ke depan akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya yang meliputi pelaksanaan pengajaran, evaluasi, pengayaan dan pengembangan profesionalitas untuk meningkatkan kualitasnya. Gambaran tersebut secara singkat dapat dipersingkat bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang dosen secara maksimal, tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerjanya.

5) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru ini diperoleh hasil hitung sebesar 0,204 dengan signifikan 0,025. Angka $0,025 < 0,05$, hal ini dapat diberikan penjelasan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh dosen memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,204 atau 2,04%. Hasil tersebut dapat dijabarkan lebih jauh bahwa kompetensi yang dikuasai oleh dosen akan dapat memicu dosen dalam bekerja lebih giat dan lebih maksimal. Hal tersebut bila dikaitkan dengan indikator atau item-item yang mengupas dalam instrumen, maka dapat dijabarkan bahwa kinerja dosen yang dilakukan terwujud dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, pengayaan materi pembelajaran, dan pengembangan profesionalitas.

Tidak bisa dipungkiri bahwa dosen dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban selalu berkaitan dengan tugas pendidikan. Sebagai gambaran, apabila seseorang cinta dengan pekerjaannya, maka akan melaksanakan tugas pekerjaan tersebut dengan maksimal. Hal itu tentu akan diimbangi dan diwujudkan dalam bentuk kinerja, maka tidak mengherankan jika kinerja yang dimiliki oleh dosen salah satunya disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki dosen, yang meliputi kompetensi: pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesionalitas. Adapun hasil hitung pengaruh tersebut sebesar 0,204 atau 2,04%, hal ini dapat dikemukakan bahwa semakin baik dan semakin maksimal kompetensi yang dikuasai oleh dosen untuk diterapkan dalam proses pembelajaran, maka akan diikuti kenaikan kinerjanya berupa perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, melakukan evaluasi, melaksanakan pengayaan atau tambahan jam pelajaran serta pengembangan profesionalitas yang meliputi empat kompetensi tersebut.

6) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Dampaknya pada Kinerja Dosen

Pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi serta dampaknya pada kinerja dosen ini, untuk pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh skor sebesar 0,475, sedangkan jika melalui variabel kompetensi diperoleh angka 0,011, karena angka $0,475 > 0,011$, maka dapat dikatakan variabel kompetensi tidak memediasi. Kompetensi dosen dapat dikatakan mediasi jika hasil hitung pengaruh tidak langsung lebih besar dari hasil pengaruh langsung, namun tidak terjadi dalam analisis data dari variabel ini, karena variabel mediasi hasilnya lebih kecil dari pengaruh variabel langsung,

maka dapat dikemukakan bahwa kompetensi dosen tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dimiliki oleh dosen.

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja dosen tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang dimiliki dan dilakukan oleh seorang dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi tidak dimediasi kompetensi yang dimiliki oleh dosen. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dari atasan akan sangat memberikan warna atau pengaruh kuat terhadap kinerjanya berupa pelaksanaan proses pembelajaran. Sedangkan kompetensi tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerjanya, hal ini telah disinggung di depan bahwa dosen memiliki persepsi tentang kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesionalitas, sebagai kewajiban yang harus dikuasai, dimiliki dan dilaksanakan oleh dosen yang diwujudkan dalam kinerjanya. Dengan demikian secara singkat dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi yang berdampak pada kinerja dosen, sehingga semakin meningkat motivasi kerja yang dimiliki oleh dosen akan semakin meningkat kinerja para dosen, yang tidak tergantung pada seluruh (empat) kompetensi yang harus dikuasai oleh dosen.

7) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kompetensi Dampaknya pada Kinerja Dosen

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kompetensi serta dampaknya pada kinerja dosen ini, untuk pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja dosen diperoleh skor sebesar 0,174, sedangkan jika melalui variabel kompetensi diperoleh angka 0,073, karena angka $0,174 > 0,073$, maka dapat dikatakan variabel kompetensi tidak memediasi. Variabel kompetensi dosen dikatakan memediasi jika hasil hitung pengaruh tidak langsung lebih besar dari hasil pengaruh langsung, namun tidak terjadi dalam analisis data dari variabel ini, karena variabel mediasi hasilnya lebih kecil dari pengaruh variabel langsung, maka dapat dikemukakan bahwa kompetensi dosen tidak memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja dosen.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja diperoleh skor 0,174, hal ini bisa diberikan penjelasan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Ivvet tidak dimediasi oleh kompetensi. Bila dikaitkan dengan suasana kerja di Universitas Ivvet, hal tersebut berkaitan dengan iklim atau suasana kerja serta hubungan dengan dosen lain, baik dengan sesama dosen dan pimpinan terlebih-lebih dengan mahasiswa. Apabila dikaitkan dengan item-item yang mengupasnya, kemampuan kerja berkaitan dengan prestasi, pengakuan, kenaikan pangkat, pelaksanaan pekerjaan, dan tanggung jawab seorang dosen. Sementara bahasan tentang kinerja dosen mengupas tentang perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, pengayaan materi dalam pembelajaran, dan pengembangan profesionalitas. Hal ini bila dilihat dan dikaji secara mendalam, keduanya hampir sama. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator yang mengupasnya, sehingga wajar jika kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen, apalagi indikator-indikator kinerja juga telah dikupas dalam kemampuan kerja. Dengan demikian secara singkat dapat dikemukakan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi yang berdampak pada kinerja dosen, sehingga semakin meningkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh dosen akan semakin meningkat kinerja para dosen, yang tidak tergantung pada seluruh kompetensi, yang meliputi kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan kompetensi profesionalitas yang harus dikuasai oleh dosen.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, maka simpulan sebagai pemecahan masalah adalah: 1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi dosen; 2) kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen; 3) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; 4) kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen; 5) kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; 6) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi dampaknya pada kinerja dosen; dan 7) kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi dampaknya pada kinerja dosen Universitas Ivvet.

Berdasar temuan penelitian, saran direkomendasikan kepada: 1) pimpinan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi masih ditemukan kelemahan dan tidak memediasi pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja dosen, sehingga disarankan pimpinan untuk memberikan pemahaman kesadaran kepada para dosen, terutama terkait dengan pelibatan pelatihan atau workshop dan sejenisnya, agar empat kompetensi dikuasai oleh para dosen sesuai tuntutan Undang-Undang Nomor 14/2005 tentang Guru dan Dosen; dan 2) bagi dosen, tidak dapat dipungkiri bahwa dosen harus mengikuti perkembangan jaman, maka sebaiknya untuk selalu up-date terhadap kemajuan ilmu, salah satunya melalui pemanfaatan fasilitas internet agar diperoleh informasi-informasi baru terkait dengan kompetensi-kompetensi yang harus dikuasai oleh dosen. Apabila kondisi demikian dilakukan oleh seluruh dosen, maka tidak mustahil bila kualitas dosen meningkat yang diikuti pula dengan kualitas pembelajaran dan ini secara tidak langsung kinerja dosen juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. Pandji, 2010, Psikologi Kerja, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013, Pengantar Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis. Keith & John W. Newstrom,. 2011, Perilaku dalam Organisasi, Terjemahan: Daniel Lukito. Jakarta: Erlangga.
- Gibson. James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. 2012, Organizations: Behaviour, Structure, Processes, Homewood, III: Richard D. Irwin.
- Hasibuan. Malayu S.P., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang. Ahmad, 2010, Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional, dalam Perspektif Abad 21, Magelang: Tera Indonesia.
- Mathias. Aroef, 2012, Komunikasi Organisasi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Moos. Lejf, 2010, Shhools and Leadership in Transition: the Case of Scandinavia, Norway: University of Oslo.

- Mulyasa. E., 2012, *Profesionalitas Guru dan Dosen*, Jakarta: Grafindo.
- Raymon. A. Noe & Hollencek. R. John, 2010, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L.Beck, Mathis and John H. Jackson, 2010, *Human Resource Management*, New York: Suth-Western College Publishing.
- Simamora. Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slamet, 2021, “The Urgency of Multicultural Education for Children”, *Universal Journal of Educational Research (UJER)*, ISSN: 2332-3213, Vol. 9 No.1 January 2021.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Woods. A. Phillip, 2016, *Democratic Leadership: Drawing Distinctyios With Distributed Leadership*, Prancis: Taylor & Francis Ltd.