

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
DOSEN TETAP DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BALI
INTERNASIONAL DENPASAR**

**Ni Made Christina Gariyasa¹
Made Yudi Darmita²**

(Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Triatma Mulya^{1,2})
email: christinagariyasa10@gmail.com

Abstract

The academic quality of a tertiary institution cannot be separated from its success in organizing the Tri Dharma of Higher Education, namely Education, Research and Community Service. Higher Education is required to continuously develop three advantages, namely excellence in education, research and community service related to the utilization and application of science, technology, and art (IPTEKS). This study aims to analyze the effect of motivation and competence on the performance of permanent lecturers. The number of samples in this study were 63 respondents. Data collection techniques in this study are questionnaires and documentation. Sampling uses a census technique, which is a sampling technique that is carried out on certain objectives and considerations. The research method used in this study is a quantitative method. In the analysis of multiple linear regression obtained equation is $Y = 4.048 + 0.204X_1 + 0.238X_2$. In addition to this it is also proven that the influence of Motivation on the Performance of Permanent Lecturers at the Bali International Tourism College is a positive and significant effect, as evidenced by the existence of a probability value of less than 0.05 which is 0.04. While the influence of Competence on the Performance of Permanent Lecturers at the Bali International School of Tourism showed a positive and significant effect, as evidenced by the existence of a probability value smaller than 0.05 which is 0.008. For the influence of motivation and competence on the performance of permanent lecturers at the Bali International Tourism College is 39.9%.

Keywords: *Motivation, competence and performance of lecturers*

PENDAHULUAN

Kualitas akademik suatu perguruan tinggi tidak lepas dari keberhasilannya dalam penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Menurut data Simlitabmas Ristekdikti, Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional menempati peringkat 294 dari 1.977 PT (PTN dan PTS Seluruh

Indonesia), masuk pada kelompok/klaster Madya. Selain itu juga menurut simlitabmas kinerja pengabdian kepada masyarakat Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional pada tahun 2019 sudah masuk klaster memuaskan yang pada tahun sebelumnya masih pada klaster kurang memuaskan.

Akan tetapi kompetensi para dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional masih belum baik.

Berdasarkan pangkalan data pendidikan tinggi (PD-DIKTI), tingkat pendidikan dosen tetap STPBI hampir 80% masih S2 dan hanya memiliki 13 dosen yang sudah bergelar doktor.

Berdasarkan laporan kinerja tahunan PPPM STPBI, menyatakan bahwa motivasi dosen untuk melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sangat rendah. Hampir 70% dosen terlalu berfokus dalam pengajaran. Hal ini dibuktikan dari beban kerja dosen yang memperlihatkan jumlah sks pengajaran lebih besar dari pada penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Bahkan kebijakan STPBI tidak mencantumkan adanya *punishment* dan *reward* dari perguruan tinggi terhadap pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Ketua PPPM Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional menyatakan bahwa masih lemah budaya meneliti dan pengabdian di kampus.

Jika mengacu pada teori seharusnya kompetensi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja dosen. Menurut Pramudyo (2010:1) motivasi dan kompetensi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja dosen. Selain itu menurut I'tidal dan Jam'an (2016:16) menyatakan kompetensi, motivasi kerja dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hal tersebut, sangat menarik untuk diteliti mengenai Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang memunculkan, mengarahkan, dan

mempertahankan perilaku. Dengan kata lain motivasi adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Menurut Hakim (2011:27) Motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang diinginkan.

Menurut Maslow dalam Kusumawijaya (2014: 195-208) menyatakan ada 5 (lima) indikator motivasi yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Jadi, berdasarkan pemaparan beberapa referensi dapat disimpulkan indikator motivasi adalah kebutuhan psikologis, tanggung jawab (*responsibility*), keberhasilan (*achievement*), pengakuan atau penghargaan (*recognition*), kesempatan untuk maju (*advancement*).

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi tersebut sehingga mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Mulyasa (2012) kompetensi dosen dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Dosen ada empat kompetensi yaitu meliputi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Jadi dapat disimpulkan indikator kompetensi dosen terdiri dari 4 (empat) indikator

meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Kinerja dosen adalah keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Menurut Sufianti dan Permana (2015: 14-25) tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya sebagai pendidik dan peneliti tetapi juga berperan sebagai penyebar informasi dan agen pembaharuan, yang mana sejalan dengan fungsi perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan. Tugas dan tanggung jawab dosen yang diamanatkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 1999) tentang Pendidikan Tinggi).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Tri Dharma Perguruan Tinggi merupakan kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, Teknik pengambilan sample pada umumnya secara random, kumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 39).

Penelitian ini bertempat di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional yang lokasinya berada di Jalan Tari Kecak No.12 Gatot Subroto Timur Kota Denpasar Provinsi Bali.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017 : 142) untuk mendapatkan data yang diharapkan, metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu menggunakan kuesioner. Skala pengukuran untuk semua indikator pada masing-masing variable menggunakan skala *likert* dimulai dari sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS), skala pengukuran yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban diberi skor 5 dengan kategori sangat setuju.
- b. Jawaban diberi skor 4 dengan kategori setuju.
- c. Jawaban diberi skor 3 dengan kategori cukup setuju.
- d. Jawaban diberi skor 2 dengan kategori tidak setuju.
- e. Jawaban diberi skor 1 dengan kategori sangat tidak setuju

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengambil data-data yang sudah jadi atau diolah oleh pihak lain seperti : sejarah perusahaan, struktur organisasi, dokumen-dokumen, laporan-laporan dan yang lainnya yang ada di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

Berdasarkan jumlah populasi dosen tetap Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional sebanyak 63 orang yang memiliki populasi yang kecil dan memungkinkan untuk diambil keseluruhannya sebagai responden, maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasi. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sample yaitu menggunakan teknik sensus. Jadi jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 Dosen Tetap Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147) mendefinisikan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner ini. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika $\text{sig} \leq 0.05$, maka dinyatakan valid
2. Jika $\text{sig} > 0.05$, maka dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah dilakukan tabulasi data, maka selanjutnya dianalisis dengan analisis statistic dengan bantuan program *SPSS for Windows*. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari masalah normalitas data, multikoleniaritas, dan heteroskedastisitas. Dalam pengujian asumsi klasik ini di dalamnya terdapat pengujian Uji Normalitas, Multikoloniertas, dan Heterokedasitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dengan variabel dependen Kinerja Dosen Tetap (Y), analisis ini untuk mengetahui akan hubungan antara variabel indepen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan
Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
X₁, X₂ = Variabel independent
a = konstanta (nilai Y apabila X = 0)
b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Analisis T-test

Uji t menilai apakah mean dan keragaman dari dua kelompok berbeda secara statistic satu sama lain. Analisis ini digunakan apabila ingin membandingkan mean dan keragaman dari dua kelompok data dan cocok sebagai dua kelompok rancangan percobaan acak. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh masing-masing variabel secara individual terhadap variabel terikat. Dengan kata lain pengujian hipotesis mengenai koefisien regresi parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: Motivasi (X₁), Kompetensi (X₂) terhadap satu variable dependen, yaitu Kinerja Dosen Tetap (Y),

Analisis Determinasi

Analisis determinasi alat bantu untuk mengukur besar kecilnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dengan presentase dalam rumus yang dikemukakan oleh Sudjana (2000 : 246) sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\% \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :
D = determinasi
R² = koefisien korelasi berganda
Yang mana nilai D merupakan kuadrat dari t, maka koefisien determinasi tidak pernah negatif dan

paling besar sama dengan satu (0 < D < 1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum STPBI

Sejarah STPBI

Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional Denpasar (disingkat dengan STPBI) bernaung di bawah Yayasan Dharma Widya Ulangun Denpasar. STPBI merupakan hasil pengembangan dari Sekolah Perhotelan Bali (disingkat dengan SPB) yang juga bernaung di bawah Yayasan Dharma Widya Ulangun Denpasar.

Lokasi dan Alamat STPBI

Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional berlokasi di Jalan Tari Kecak Nomor 12 Denpasar – Bali, tepatnya bersebelahan dengan Kampus STIKES Wira Medika. Jarak antar lokasi penelitian dengan lokasi Kampus Universitas Triatma Mulya adalah 7 km dengan durasi waktu tempuh 18 menit dengan menggunakan kendaraan bermotor.

Deskripsi Tugas dan Tanggungjawab

1. Ketua STPBI bertugas membuat rencana kerja dan anggaran, membuat kebijakan mutu, membuat manual mutu, mengelola dokumen mutu, merencanakan dan melaksanakan audit internal dan eksternal, mengevaluasi dan mengembangkan mutu, bertanggungjawab terhadap penerapan/ implementasi mutu yang telah ditetapkan, berkoordinasi dengan semua proses untuk membuat sasaran mutu, standar prosedur, berkoordinasi dengan lembaga auditor eksternal, mengevaluasi pelaksanaan mutu secara simultan, membuat laporan audit

-
- internal dan eksternal, mengendalikan penggunaan anggaran.
2. Senat bertugas merumuskan statuta, renstra kebijakan akademik, dan pengembangan STPBI serta merumuskan kebijakan penilaian prestasi akademik dan pengembangan, kecakapan, dan kepribadian sivitas akademika
 3. Wakil Ketua I bertugas mengkoordinir pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dan mengkoordinir pelayanan dan pembinaan kepada mahasiswa dan pengembangan karir
 - a. LPM bertugas membuat perangkat sistem mutu yang diperlukan dan melaksanakan, memonitor, mengaudit, setta mengevaluasi pelaksanaan serta membuat laporan secara berkala terhadap sistem penjaminan mutu
 - b. PPPM bertugas mengkoordinasikan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh unit – unit pelaksana akademik di lingkungan STPBI
 - c. Kabag Adak bertugas melaksanakan pelayanan administrasi akademik dan administrasi dosen serta bertanggung jawab langsung kepada wakil ketua II
 4. Wakil Ketua II bertugas mengkoordinir pelaksanaan administrasi umum yang mencakup bidang keuangan, kepegawaian dan tata usaha serta rumah tangga dan mengkoordinir pelaksanaan kerjasama dan humas
 - a. Kabag Adum bertugas melaksanakan pelayanan di bidang rumah tangga, kepegawaian dan tata usaha, dan keuangan
 - b. Kasubag Keuangan bertugas menangani administrasi keuangan, menerima pembayaran dari mahasiswa atau pihak lain, melakukan pembayaran dan menyiapkan laporan keuangan secara periodik serta bertanggung jawab langsung kepada kabag adum.
 - c. Kasubag Personalia bertugas menangani urusan kepegawaian yang mencakup perekrutan, penempatan, pembinaan, pengembangan, masa purna bakti dan urusan tata usah.
 5. Wakil Ketua III bertugas dalam mengatur dan mengkoordinir kegiatan kemahasiswaan baik berupa praktek kerja nyata atau training yang di dilaksanakan oleh Bagian Kemahasiswaan.
 - a. Kabag Kemahasiswaan bertugas pembinaan dan pelayanan mahasiswa serta administrasi dan pengembangan alumni
 - b. Kasubag PKN bertugas mengatur pelaksanaan PKN/KKN dan melaksanakan layanan pengembangan karir bagi mahasiswa
 6. Wakil Ketua IV bertugas mengkoordinir kegiatan sosialisasi dan promosi ke masyarakat.
 - a. Kabag Humas bertugas pengelolaan kerjasama lembaga baik di dalam maupun di luar negeri.
- Pembahasan Hasil Penelitian**
- Pembahasan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau

lebih variabel bebasterhadap satu variabel terikat. Hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan program SPSS yaitu sebagai berikut:
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah

Tinggi Pariwisata Bali Internasional

Berdasarkan pengolahan data analisa regresi dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada tabel di bawah ini.

TABEL 4.10
HASIL ANALISIS MOTIVASI (X₁)
TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.048	1.526		2.652	0.010
Total X ₁	0.204	0.097	0.295	2.096	0.040
Total X ₂	0.238	0.086	0.388	2.756	0.008

Sumber :data hasil SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,04 yang berarti lebih kecil dari kriteria signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan.

Adapun persamaan regresi yang dapat ditulis yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,048 + 0,204X_1 + 0,238X_2$$

Arti dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 4,048 artinya jika variabel motivasi (X₁) bernilai nol, maka kinerja dosen tetap(Y) akan memiliki nilai sebesar 4,280.
2. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,204 artinya jika hubungan motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan sebesar 0,204.

Interaksi dari persamaan di atas adalah bahwa Koefisien bernilai positif maka dapat dinyatakan bahwa

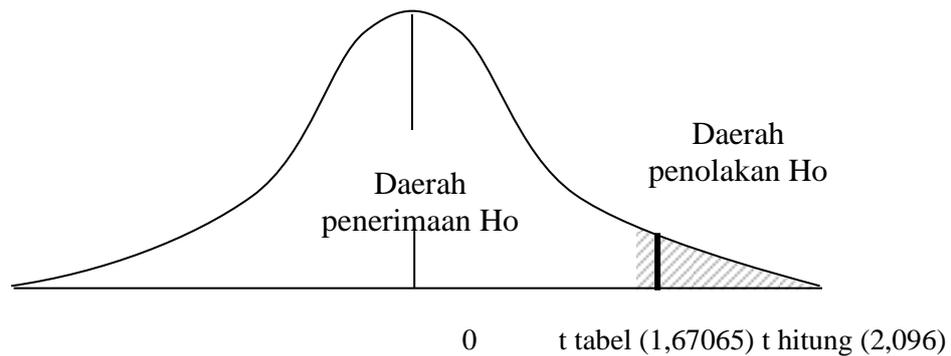
motivasi (X₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen Tetap(Y).

Untuk melakukan uji-t digunakan tabel *coefficient*, seperti yangtelah tercantum pada tabel 4.10 di atas. Uji-t dilakukan untukmengetahui apakah antara variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Dosen Tetap) mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak. Berdasarkan data tabel 4.10 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,096 pada tingkat sig sebesar 0,04. Hal ini berarti nilai hitung sebesar 2,096 pada level probabilitas (kepercayaan) 0,05 (95%) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67065. Hasil uji-t tersebut dikaitkan denganhipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

Ho : $\beta_1 < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja dosen tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional

H1 : $\beta_1 > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja dosen tetap di

<p>Sekolah Pariwisata Internasional.</p> <p>Tinggi Bali</p> <p>Ttabel = t (a;n-k) = t (0,05,60) =1,67065</p> <p>Berdasarkan analisis SPSS diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2.096 dengan signifikansi 0,04. Keputusan uji yaitu Ho ditolak dan H1 diterima, karena t_{tabel}, yakni $2,096 > 1,67065$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,04.</p>	<p>Kriteria Pengujian</p> <p>a) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, signifikansi $> 0,05$</p> <p>b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, signifikansi $< 0,05$</p>
--	---



GAMBAR 4.4

**KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH
MOTIVASI (X₂) TERHADAP KINERJA DOSEN (Y)**

Sumber :data hasil SPSS, 2020

Dari analisis regresi linier berganda didapat hasil bahwa Motivasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional. Dimana persamaan yang didapat adalah $Y = 4,048 + 0,204X_1 + 0,238X_2$. Nilai koefisien regresi X₁ (motivasi kerja) = 0,204 adalah sangat nyata dengan $t_{hitung} = 2,096$, sig. = $0,04 < 0,05$ (signifikan). Motivasi yang diberikan Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional terhadap dosen tetap yang dapat meningkatkan kinerja dosen dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa

motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

1.1.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional

Yang kedua adalah menguji dan menjelaskan pengaruh variabel X₂ yaitu kompetensi terhadap kinerja dosen tetap (Y). Hasil pengolahan data dari SPSS dapat terlihat pada tabel di bawah ini.

TABEL 4.11
HASIL ANALISIS KOMPETENSI (X₂) TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,048	1,526		2,652	0,010
Total X ₁	0,204	0,097	0,295	2,096	0,040
Total X ₂	0,238	0,086	0,388	2,756	0,008

Sumber :data hasil SPSS, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta untuk variabel Kinerja Dosen Tetap adalah 4,048, sedangkan hasil nilai koefisien regresi Kompetensi adalah 0,238. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear dengan mengacu pada rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,048 + 0,204X_1 + 0,238X_2$$

Arti dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 4,048 artinya jika variabel Kompetensi (X₂) bernilai nol, maka kinerja dosen tetap (Y) akan memiliki nilai sebesar 4,048.
2. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,238, artinya jika hubungan kompetensi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja dosen tetap akan mengalami peningkatan sebesar 0,238.

Interaksi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien bernilai positif maka dapat dinyatakan bahwa Kompetensi (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen Tetap (Y).

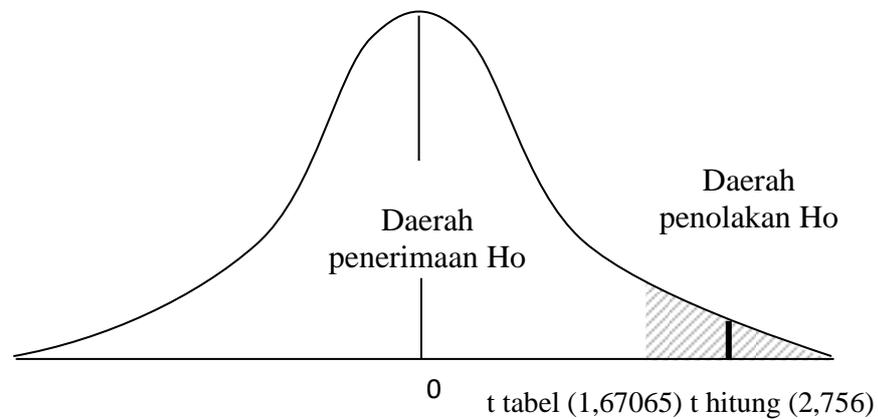
Untuk melakukan uji-t digunakan tabel *coefficient*, seperti yang telah tercantum pada tabel 4.11 di atas. Uji-t dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (Kompetensi) terhadap variabel terikat (Kinerja Dosen Tetap) mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak. Berdasarkan data tabel 4.11 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,756 pada tingkat sig sebesar 0,008. Hal ini berarti nilai t_{hitung} sebesar 2,756 pada level probabilitas (kepercayaan) 0,05 (95%) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67065. Hasil uji-t tersebut dikaitkan dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

$H_0 : \beta_1 < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh

antara kompetensi terhadap kinerja dosen tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional

$H_1 : \beta_1 > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara kompetensi

<p>terhadap kinerja dosen tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.</p> <p>Kriteria Pengujian</p> <p>a) Jika $t_{hitung} \leq +t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, signifikansi $> 0,05$.</p> <p>b) Jika t_{tabel} atau $t_{hitung} > +t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a</p>	<p>diterima, signifikansi $< 0,05$.</p> <p>$T_{tabel} = t(a;n-k) = t(0,05,60) = 1.67065$.</p> <p>Berdasarkan analisis SPSS diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,756 dengan signifikansi 0,008. Keputusan uji yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $2,756 > 1,67065$ dan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0,008.</p>
---	--



GAMBAR 4.5

KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH KOMPETENSI (X₁) TERHADAP KINERJA DOSEN (Y)

Sumber :data hasil SPSS, 2020

Dari analisis regresi linier berganda didapat hasil bahwa Kompetensi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional. Dimana persamaan yang didapat adalah $Y = 4,048 + 0,204X_1 + 0,238X_2$. Nilai koefisien regresi X₂(kompetensi) = 0,365 adalah sangat nyata dengan $t_{hitung} = 2,756$, sig. = 0,008 < 0,05

(signifikan). Kompetensi dosen tetap mampu meningkatkan kinerja dosen tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

1.1.2 Besar Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Tetap

**Sekolah Tinggi Pariwisata
Bali Internasional**

Untuk melihat pengaruh antara Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja

Dosen, digunakan analisa regresi berganda dengan bantuan program SPSS, hasil seperti termuat pada tabel di bawah ini :

TABEL 4.12
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.048	1.526		2.652	0.010
total X ₁	0.204	0.097	0.295	2.096	0.040
Total X ₂	0.238	0.086	0.388	2.756	0.008

Sumber : data hasil SPSS, 2020

Dari data yang terlihat pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai konstanta regresi linear berganda 4.048, dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi 0.204, dan nilai koefisien regresi kompetensi 0.238. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear dengan mengacu pada rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4.048 + 0.204X_1 + 0.238X_2$$

Arti dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4.048 artinya jika variabel motivasi (X₁) dan kompetensi (X₂) bernilai nol, maka *kinerja dosen* (Y) akan memiliki nilai sebesar 4.048.
2. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,204 artinya jika hubungan motivasi

mengalami kenaikan satu satuan maka *kinerja dosen* akan mengalami peningkatan sebesar 0,204.

3. Koefisien regresi X₂ sebesar 0.238, artinya jika hubungan kompetensi mengalami kenaikan satu satuan maka *kinerja dosen* akan mengalami peningkatan sebesar 0,238.
4. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,204 dan regresi X₂ sebesar 0.238, artinya jika hubungan motivasi dan kompetensi mengalami kenaikan satu satuan maka *kinerja dosen* akan mengalami peningkatan sebesar 0,204 dan 0,238.

Selanjutnya untuk mengukur tingkat nyata pengaruh variabel Motivasi kerja, Kompetensi secara bersama-sama terhadap *kinerja dosen*, dilakukan uji F.

TABEL 4.13
ANOVA

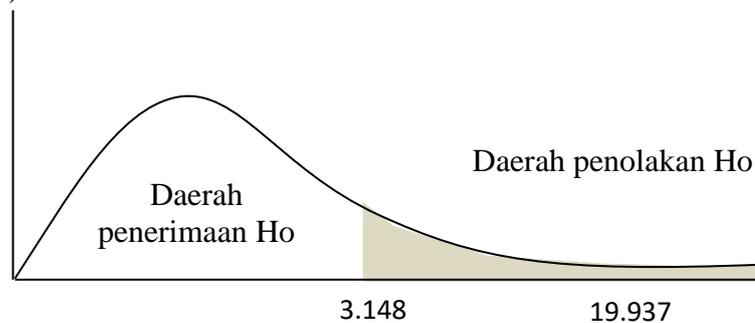
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.487	2	22.244	19.937	0.000
	Residual	66.941	60	1.116		
	Total	111.429	62			

Sumber :data hasil SPSS, 2020

Kreteria pengujian

- a) Ho diterima jika $F_{hitung} < F(a; df_1=k-1; df_2=n-k-1)$ atau signifikansi > 0.05
 - b) Ho ditolak jika $F_{hitung} > F(a; df_1=k-1; df_2=n-k-1)$ atau signifikansi < 0.05
- $F_{tabel} = F(a; df_1=k-1; df_2=n-k-1) = F(0.05; 2; 61) = 3.148$

Berdasarkan analisis data memakai SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 19.937 dengan signifikansi sebesar 0.000. Ho ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19.937 > 3.148$ dan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0.000.



GAMBAR 4.6

KURVA HIPOTESISI UJI SATU PIHAK

TABEL 4.13
MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,632 ^a	0,399	0,379	1,056

Sumber :data hasil SPSS, 2020

Dari tabel model *summary* di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,632, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,399. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,399 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 39,90%. Kebermaknaan dari nilai tersebut

memiliki implikasi bahwa variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional sebesar 39,90% dan sisanya 60,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada analisis regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional adalah berpengaruh positif dan signifikan, yang dibuktikan dari adanya persamaan regresi yaitu: $Y = 4,048 + 0,204X_1 + 0,238X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan terjadi peningkatan kinerja dosen tetap sebesar 0,204satuan, yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen tetap. Selain itu juga dibuktikan dari adanya nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,04yangmengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Tetapdi Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional adalah berpengaruh positif dan signifikan,yang dibuktikan dari adanya persamaan regresi yaitu: $Y = 4.048 + 0.204X_1 + 0.238X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar 1 satuan akan terjadi peningkatan Kinerja Dosen Tetap sebesar 0.238satuan, yang berarti variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen tetap.Selain itu juga dibuktikan dari adanya nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008mengindikasikan bahwa

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Tetapdi Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

3. Besaran pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional adalah sebesar 39.90% dan sisanya 60.10% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi ditingkatkan dengan memberikan *reward* dan penghargaan kepada dosen berprestasi di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian agar kewajibannya sebagai dosen dapatdilaksanakan dengan sepenuh hati dan selalu memberikan yang terbaik.
2. Kompetensi ditingkatkan dengan cara dosen harus memiliki standar dalam bentuk penguasaan atau perilaku dosen dalam melakukan pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai tingkat kompetensinya.
3. Kinerja Dosen ditingkatkan dengan cara dosen harus melatih kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas serta tanggung jawab yang diamanatkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi antara lain : pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,S.,2010. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.Jakarta

- Algifari. 2000. Analisis Teori Regresi: Teori Kasus dan Solusi. BPFE: Yogyakarta.
- Agustina, 2012. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Palangka Raya), *Jurnal Sains Manajemen*
- Depdiknas.2003. Data Kelayakan Mengajar Guru. Jakarta: Depdiknas.
- Fu'ad, E. N., 2015. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nahdlatul Ulama (STIENU) Jepara. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), pp. 49-71.
- Fahmi, (2014). Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Hakim, L., 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 2(2), pp. 27-37.
- Itidal, M. & Jam'al, A., 2016. Pengaruh Antara Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen di STIMIK AKBA Makasar. *Jurnal Competitiveness*, 10(2), pp. 16-30.
- Kholik, A., 2016. *Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Djuanda Bogor*, Surakarta: Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Kusumawijaya, I. K., 2014. Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja dengan Pelatihan dan Motivasi Kerja pada Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga, Tabanan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi STIE Triatma Mulya* , 20(2), pp. 195-208.
- Manik, S. & Nova, S., 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* , 15(1), pp. 1-11.
- Martinis, (2006). Profesionalisasi Guru dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi. Jakarta: Gaung Persada Press
- Mulyasa, (2012) "Kurikulum Yang Disempurnakan Pengembangan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar"
- Nur'aeni, 2011. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), pp. 101-129.

- Pramudyo, A., 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI*, 1(1), pp. 1-11.
- Presiden Republik Indonesia , 2012. *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi* , Jakarta: Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Prawirosentono, (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, Y., 2013. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Tidak Tetap/Luar Biasa di Perguruan Tinggi Swasta Kota Sukabumi*. Sukabumi, kampus BSI Kalimalang, pp. 65-76.
- Rina, 2017., Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makasar. *Jurnal Riset Edisi XIX*, 3(008), pp. 88-100.
- Rivai, 2010., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sudjana, N., 2002. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. 1st ed. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sufianti, & Permana., 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan* , 22(1), pp. 14-25.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi ke 26. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Suparlan. (2006). *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing
- Taruno, F. S. C. d., 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Mediator (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Jayapura. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), pp. 1693-5241. Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Tri Dharma Perguruan Tinggi