

PENGARUH ANTARA KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA DOSEN DI STIMIK AKBA MAKASSAR

Mizanul I'tidal

Mahasiswa Magister Manajemen Unismuh Makassar
mizanul.itidal90@gmail.com

Andi Jam'an

Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar
andi_jaman2006@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (a) mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen, (b) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen, (c) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen, (d) mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja dosen dan (e) mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan secara simultan terhadap kinerja dosen

Penelitian ini dilakukan terhadap dosen tetap di Stimik AKBA Makassar. Jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 40 orang. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel. Uji keabsahan data menggunakan uji validitas, reliabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskripsi, uji regresi linier berganda. Perhitungan menggunakan SPSS 15 for windows.

Hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan $t_{hitung} = -0,06 < t_{tabel} = 2,03$ pada taraf signifikansi 5%, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja dosen, Hal ini ditunjukkan $t_{hitung} = 6,38 > t_{tabel} = 2,03$ pada taraf signifikansi 5%, (3) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan $t_{hitung} = 3,92 > t_{tabel} = 2,03$ pada taraf signifikansi 5%, (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan $t_{hitung} = 2,93 > t_{tabel} = 2,03$ pada taraf signifikansi 5%, (5) terdapat pengaruh kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini ditunjukkan $F_{hitung} = 22,25 > F_{tabel} = 2,64$ pada taraf signifikansi 5%,

Besarnya koefisien determinasi (R^2 adalah 0,718) Hal ini berarti 71,8% variable kinerja dosen bisa dijelaskan oleh variabel kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan.

Kata kunci : Kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, pendidikan, kinerja dosen

PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi merupakan tempat penyelenggara pendidikan yang bertujuan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat. Dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari keberhasilan dosen.

Irwan (2011) menyatakan bahwa, dosen merupakan orang yang sangat berperan penting di perguruan tinggi dan menjadi penentu lahirnya generasi baru yang siap bersaing dan berkompotensi pada era globalisasi saat ini terlebih lagi dosen menjadi penentu kemajuan suatu bangsa dalam menghasilkan orang-orang yang berguna dan bisa membangun bangsa ini menjadi bangsa yang maju.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Noya (2011), mengemukakan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia saat ini cukup memprihatinkan. Perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia khususnya pada perguruan tinggi yang ada merupakan kebutuhan penting untuk menciptakan sumber daya manusia Indonesia yang mampu bersaing dengan negara lain.

Adapun tugas dosen berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya Pasal 3 disebutkan Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson and Invancevich: 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan (motivasi), (3) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (4) persepsi terhadap tugas, (5) imbalan internal dan eksternal, (6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. (Mangkuprawira, dan Vitalaya 2007).

Kompetensi adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Hutapea, 2008). Rivai (2013) mengemukakan bahwa kompetensi mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skills*), kecakapan (*abilities*), atau kepribadian (*personality*) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas. Duncan dalam Uno (2007) mengemukakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing (dosen). Bagi seorang dosen, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Diduga dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Menurut Hasibuan (2003) pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kholis (2007) dalam artikelnya menulis bahwa dosen harus mempunyai tanggung jawab yang besar dalam pelaksanaan proses belajar mengajar untuk membina dan mengembangkan potensi mahasiswa guna mencapai tujuan perguruan tinggi.

Selain hal tersebut di atas dalam kaitannya dengan masalah penelitian fakta yang didapatkan menunjukkan bahwa jumlah dosen dalam melaksanakan penelitian baik oleh masing-masing dosen (secara perorangan) maupun secara berkelompok masih rendah. Data yang ada menunjukkan penyebab rendahnya penelitian diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (1) Lemahnya kemampuan dosen menyusun proposal penelitian, (2) Relevansi penelitian tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga penelitian yang dilakukan tidak bisa memberikan kontribusi penyelesaian problem di masyarakat, maka akan kesulitan mencari dana dari sponsor, (3) Kurang tersedianya dana dari yayasan yang menaunginya, (4) Kurang memadainya fasilitas kegiatan penelitian, literatur dan laboratorium, (5) Lemahnya budaya meneliti di kampus.

Dengan demikian, fenomena-fenomena yang terjadi di STIMIK AKBA Makassar saat ini khususnya terkait dengan kinerja dosen menggambarkan bahwa sesungguhnya ada masalah yang mendasar. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh antara kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja dosen

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kampus STIMIK AKBA Makassar. Alasan mengapa Kampus STMIK AKBA dijadikan sebagai tempat penelitian karena ingin mengetahui kinerja dosen dalam mengimplementasikan Undang – undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta ingin mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja dosen.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian mulai dari bulan Mei 2016 sampai dengan Juni 2016 .

B. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis

a. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang memaparkan secara kualitatif perkembangan data data yang ada, baik data dalam bentuk tabel maupun grafik. Untuk memperkuat analisis empirik yang disesuaikan dengan hasil jawaban dari para responden.

b. Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: Kompetensi, kompensasi Motivasi Kerja, dan Pendidikan terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Dosen.

2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Menurut Gozali, (2009) , kualitas instrument penelitian dapat diuji dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi dan akurat data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila digunakan pengukuran kembali pada subjek yang sama atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persetujuan antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus **alpha Cronbach**. Bila nilai alpha > 0,6

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji hipotesis dengan uji F signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel.

Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji signifikansi digunakan kriteria sebagai berikut:

- Bila $\text{Sig.} \leq \alpha$ maka H_0 ditolak
- Bila $\text{Sig.} \geq \alpha$ maka H_0 diterima

Dalam hal ini digunakan $\alpha = 5\%$, untuk menunjukkan adanya nilai konstanta maupun koefisien regresi bersifat signifikan atau tidak. Uji hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji F, digunakan kriteria serupa dengan uji signifikansi. Dalam hal ini digunakan $\alpha = 5\%$ untuk menunjukkan adanya pengaruh variabel *independen* secara bersama sama maupun parsial terhadap variabel *dependen*.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Angka R di atas 0,8 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antarvariabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat. Untuk mengetahui besarnya persentasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (adjusted R square). Untuk meperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 15 dengan menu analyze dan sub menu regresion.

Koefisien berganda atau R square (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas, pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan ke dalam model.

c. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dengan t-tes digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* secara individual untuk setiap variabel. Untuk memperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 15 dengan menu analyze dan sub menu compare mean. Setelah didapat nilai t hitung melalui rumus di atas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak (hubungan signifikan)
- Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima (hubungan tidak signifikan)

Untuk mengetahui t tabel digunakan ketentuan n-2 pada level of significance sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Penelitian

a. Analisa Statistik Deskriptif

1) Kompetensi (X₁)

Variabel kompetensi diukur dengan empat indikator yakni : kompetensi pedagogik (X_{1.1},..... X_{1.4}), kompetensi kepribadian (X_{1.5}..... X_{1.8}), kompetensi profesional (X_{1.9}..... X_{1.12}) dan kompetensi sosial (X_{1.13}... X_{1.16}). Persepsi responden tentang kompetensi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kompetensi (X₁)

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden										Mean Skor
	1		2		3		4		5		
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1}	0	0,00	1	2,50	6,0	15,0	26	65	7	17,5	3,97
X _{1.2}	1	2,5	0	0,00	4,0	10,0	16	40	19	47,5	4,30
X _{1.3}	0	0,00	0	0,00	2,0	5,0	19	47,5	19	47,5	4,42
X _{1.4}	0	0,00	1	2,50	0,0	0,0	14	35	25	62,5	4,57
Kompetensi Pedagogik											4,31
X _{1.5}	0	0,00	0	0,00	2,0	5,0	27	67,5	11	27,5	4,22
X _{1.6}	0	0,00	0	0,00	2,0	2,5	24	57,5	15	37,5	4,32
X _{1.7}	0	0,00	0	0,00	1,0	2,5	23	57,5	16	40,0	4,37
X _{1.8}	0	0,00	0	0,00	3,0	7,5	29	72,5	8	20,0	4,12
Kompetensi Kepribadian											4,25
X _{1.9}	0	0,00	0	0,00	1	2,50	23	57,5	16	40,0	4,37
X _{1.10}	0	0,00	0	0,00	4	10,0	16	40,0	20	50,0	4,40
X _{1.11}	0	0,00	0	0,00	3	7,50	21	52,5	16	40,0	4,32
X _{1.12}	0	0,00	0	0,00	4	10,0	14	35,0	22	55,0	4,45
Kompetensi Sosial											4,38
X _{1.13}	0	0,00	1	2,5	1	2,5	22	55,0	17	42,5	4,32
X _{1.14}	0	0,00	0,0	0,0	3	7,5	24	60	13	32,5	4,25
X _{1.16}	0	0,00	0	0,00	0	0,00	25	62,5	15	37,5	4,37
Kompetensi Profesional											4,31
Mean Variabel Kompetensi											4,56

Sumber: Data primer diolah (2016).

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel kompetensi dosen pada Stimik AKBA Makassar adalah kompetensi social (nilai skor rata-rata 4,38). Selanjutnya indikator kompetensi pedagogik (skor rata-rata 4,31), indikator kompetensi profesional (dengan skor rata-rata 4,31 dan indikator kompetensi kepribadian (dengan skor nilai rata-rata 4,25). Dengan demikian, diperoleh rata-rata nilai mean variabel kompetensi adalah 4,56 yang berarti kompetensi dosen di Stimik AKBA Makassar tergolong sangat baik/sangat penting.

2) Kompensasi (X₂)

Variabel kompensasi diukur dengan dua indikator yakni : kompensasi langsung (X_{2.1},..... X_{2.4}), kompensasi tidak langsung (X_{2.5}..... X_{2.8}). Persepsi responden tentang kompetensi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kompensasi (X₂)

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden										Mean Skor
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
X _{2.1}	1	2,50	0	0,00	11	27,5	25	62,5	3	7,5	3,72
X _{2.2}	1	2,50	0	0,00	13	32,5	23	57,5	3	7,5	3,67
X _{2.3}	0	0,00	1	2,50	6	15,0	18	45,0	15	37,5	4,17
X _{2.4}	0	0,00	0	5,0	6	15,0	26	65,0	7	17,5	3,95
Kompensasi langsung											3,87
X _{2.5}	1	2,50	0	0,00	8	20,0	22	55,0	9	22,5	3,95
X _{2.6}	0	0,00	1	2,50	10	25,0	19	47,5	10	25,0	3,95
X _{2.7}	1	2,50	0	0,00	15	37,5	20	50,0	4	10,0	3,65
X _{2.8}	0	0,00	1	2,50	14	35,0	19	47,5	6	15,0	3,75
Kompensasi tak langsung											3,97
Mean Variabel Kompensasi											3,82

Sumber: Data primer diolah (2016).

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel kompensasi dosen pada Stimik AKBA Makassar adalah kompensasi tidak langsung (nilai skor rata-rata 3,97). Selanjutnya indikator kompensasi langsung (skor rata-rata 3,87). Dengan demikian, diperoleh rata-rata nilai mean variabel kompensasi adalah 3,82 yang berarti kompensasi dosen di Stimik AKBA Makassar tergolong baik/penting.

3) Motivasi Kerja (X₃)

Variabel motivasi kerja diukur dengan tiga indikator yakni : afiliasi (X_{3.1}, X_{3.4}), kekuasaan (X_{3.5}, X_{3.8}), dan berprestasi .Persepsi responden tentang motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Motivasi kerja (X₃)

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden										Mean Skor
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{3.1}	0	0,00	0	0,00	0	0,00	23	57,5	17	42,50	4,42
X _{3.2}	0	0,00	2	5,0	3	7,50	27	67,5	8	20,00	4,02
X _{3.3}	0	0,00	0	0,00	6	15,0	24	60,0	10	25,00	4,10
X _{3.4}	0	0,00	0	0,00	4	10,0	25	62,5	11	27,50	4,17
Afiliasi											4,17
X _{3.5}	0	0,00	0	0,00	17	42,5	22	55,0	1	2,50	3,60
X _{3.6}	0	0,00	1	2,5	15	37,5	22	55,0	2	5,00	3,62
X _{3.7}	8	20,0	7	17,5	13	32,5	10	25,0	2	5,00	2,77
X _{3.8}	5	12,5	7	17,5	10	25,0	17	42,5	1	2,50	3,05
Kekuasaan											3,26
X _{3.9}	0	0,00	1	2,50	1	2,50	27	67,50	11	27,50	4,20
X _{3.10}	0	0,00	0	0,00	2	5,0	26	65,0	12	30,00	4,25
X _{3.11}	0	0,00	0	0,00	1	2,5	30	75,0	9	22,50	4,20
X _{3.12}	0	0,00	0	0,00	2	5,00	22	55,00	16	40,00	4,35
X _{3.13}	0	0,00	0	0,00	0	0,00	20	50,00	20	50,00	4,50
X _{3.14}	4	10,00	5	12,50	13	32,50	13	32,50	5	12,50	3,25
Berprestasi											4,12
Mean Variabel Motivasi											3,89

Sumber: Data primer diolah (2016).

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel motivasi kerja dosen pada Stimik AKBA Makassar adalah afiliasi (nilai skor rata-rata 4,17). Selanjutnya indikator berprestasi (skor rata-rata 3,26). Dengan demikian, diperoleh rata-rata nilai mean variabel motivasi kerja adalah 3,89 yang berarti motivasi kerja dosen di Stimik AKBA Makassar tergolong baik/penting.

4) Pendidikan (X₄)

Variabel pendidikan diukur dengan dua indikator yakni : latar belakang pendidikan (X_{4.1}, X_{4.3}), dan pengalaman kerja (X_{4.4}, X_{4.6}), .Persepsi responden tentang pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Pendidikan (X₄)

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden										Mean Skor
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{4,1}	0	0,00	1	2,50	3	7,50	25	62,5	11	27,50	4,15
X _{4,2}	0	0,00	1	2,50	0	0	25	62,5	14	35,00	4,30
X _{4,3}	1	2,50	0	0,00	1	2,5	30	75,0	8	20,00	4,10
Latar Belakang Pendidikan											4,18
X _{4,4}	1	2,50	0	0,00	0	0,00	29	72,50	10	25,00	4,17
X _{4,5}	1	2,50	0	0,00	0	0,00	29	72,50	9	22,50	4,12
X _{4,6}	1	2,50	0	0,00	5	12,50	27	67,50	7	17,50	3,97
Pengalaman Kerja											4,08
Mean Variabel Pendidikan											4,13

Sumber: Data primer diolah (2016).

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel pendidikan dosen pada Stimik AKBA Makassar adalah latar belakang pendidikan (nilai skor rata-rata 4,18). Selanjutnya indikator pengalaman kerja (skor rata-rata 4,08). Dengan demikian, diperoleh rata-rata nilai mean variabel pendidikan adalah 4,13 yang berarti motivasi kerja dosen di Stimik AKBA Makassar tergolong sangat baik/sangat penting.

5) Kinerja Dosen (Y)

Variabel kinerja dosen diukur dengan tiga indikator yakni : pendidikan dan pengajaran (Y₁,..... Y₄), penelitian (Y₅,..... Y₈), dan pengabdian pada masyarakat (Y₉,..... Y₁₂). Persepsi responden tentang motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja Dosen (Y)

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden										Mean Skor
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
Y ₁	4	10	0	0,00	10	25,00	21	52,50	5	12,50	3,57
Y ₂	3	7,50	2	5,00	10	25,00	9	22,50	16	40,00	3,82
Y ₃	2	5,00	2	5,00	6	15,00	25	62,50	5	12,50	3,72
Y ₄	2	5,00	1	2,50	7	17,50	14	35,00	16	40,00	4,02
Pendidikan dan Pengajaran											3,78
Y ₅	5	12,50	0	0,00	17	42,50	17	42,50	1	2,50	3,22
Y ₆	0	0,00	1	2,50	16	40,00	18	45,00	5	12,50	3,67
Y ₇	0	0,00	2	5,00	9	22,50	22	55,00	7	17,50	3,85
Y ₈	2	5,00	2	5,00	21	52,50	14	35,00	1	2,50	3,25
Penelitian											3,49
Y ₉	2	5,00	0	0,00	20	50,00	13	32,50	5	12,50	3,47
Y ₁₀	3	7,50	1	2,50	16	40,00	17	42,50	3	7,50	3,40
Y ₁₁	1	2,50	4	10,00	9	22,50	22	55,00	4	10,00	3,60
Y ₁₂	1	2,50	2	5,00	14	35,00	20	50,00	3	7,50	3,55
Pengabdian pada Masyarakat											3,50
Mean Variabel Kinerja Dosen											3,59

Sumber: Data primer diolah (2016).

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel kinerja dosen pada Stimik AKBA Makassar adalah pendidikan dan pengajaran (nilai skor rata-rata 3,78). Sedangkan indikator pengabdian pada masyarakat (skor rata-rata 3,50), dan penelitian (skor rata-rata 3,49). Dengan demikian, diperoleh rata-rata nilai mean variabel kinerja dosen adalah 3,59 yang berarti kinerja dosen di Stimik AKBA Makassar tergolong baik/penting.

b. Pengujian Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui keakuratan instrument penelitian yang digunakan sehingga mampu mengukur variabel kunci yang sedang diteliti (Supramono dan Utami, 2004). Uji validitas diuji dengan program SPSS 15 dengan melihat korelasi *Pearsons's Product Moment* untuk masing-masing item pertanyaan dengan skor uji total.

Tabel 6. Hasil uji validitas instrument penelitian variabel kompetensi

Indikator	Pearson Correlation	Sig-(2-tailed)	Keterangan
X _{1.1}	0,517	0,001	Valid
X _{1.2}	0,508	0,001	Valid
X _{1.3}	0,563	0,000	Valid
X _{1.4}	0,669	0,000	Valid
X _{1.5}	0,460	0,003	Valid
X _{1.6}	0,778	0,000	Valid
X _{1.7}	0,603	0,000	Valid
X _{1.8}	0,598	0,000	Valid
X _{1.9}	0,739	0,000	Valid
X _{1.10}	0,550	0,000	Valid
X _{1.11}	0,567	0,000	Valid
X _{1.12}	0,707	0,000	Valid
X _{1.13}	0,546	0,000	Valid
X _{1.14}	0,707	0,000	Valid
X _{1.15}	0,207	0,200	Tidak valid
X _{1.16}	0,478	0,002	Valid

Sumber : Data primer diolah (2016)

Pada tabel 6 uji validitas terhadap instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Pearson's correlation* > 0,25 atau nilai Sig. (2-tailed) < 0,05. maka item pertanyaan tersebut dianggap valid. Dari hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa dari 16 item pertanyaan X1.15 tidak valid sehingga 15 item yang masuk dalam pengolahan data.

Tabel 7. Hasil uji validitas instrument penelitian variabel kompensasi

Indikator	Pearson Correlation	Sig-(2-tailed)	Keterangan
X _{2.1}	0,744	0,000	Valid
X _{2.2}	0,727	0,000	Valid
X _{2.3}	0,588	0,000	Valid
X _{2.4}	0,753	0,000	Valid
X _{2.5}	0,749	0,000	Valid
X _{2.6}	0,757	0,000	Valid
X _{2.7}	0,784	0,000	Valid
X _{2.8}	0,795	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah (2016)

Pada tabel 7 uji validitas terhadap instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Pearson's correlation* > 0,25 atau nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka item pertanyaan tersebut dianggap valid. Dari hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa dari 8 item pertanyaan semuanya valid sehingga semua data hasil dari item pertanyaan tersebut diikutkan dalam pengolahan data.

Tabel 8. Hasil uji validitas instrument penelitian variabel motivasi kerja

Indikator	Pearson Correlation	Sig-(2-tailed)	Keterangan
X _{3.1}	0,448	0,000	Valid
X _{3.2}	0,555	0,000	Valid
X _{3.3}	0,464	0,000	Valid
X _{3.4}	0,467	0,000	Valid
X _{3.5}	0,439	0,000	Valid
X _{3.6}	0,478	0,000	Valid
X _{3.7}	0,268	0,000	Valid
X _{3.8}	0,595	0,000	Valid
X _{3.9}	0,493	0,000	Valid
X _{3.10}	0,598	0,000	Valid
X _{3.11}	0,411	0,000	Valid
X _{3.12}	0,581	0,000	Valid
X _{3.13}	0,348	0,000	Valid
X _{3.14}	0,595	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah (2016)

Pada tabel 8 uji validitas terhadap instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Pearson's correlation* > 0,25 atau nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka item pertanyaan tersebut dianggap valid. Dari hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa dari 14 item pertanyaan semuanya valid sehingga semua data hasil dari item pertanyaan tersebut diikutkan dalam pengolahan data.

Tabel 9. Hasil uji validitas instrument penelitian variabel pendidikan

Indikator	Pearson Correlation	Sig-(2-tailed)	Keterangan
X _{4,1}	0,765	0,000	Valid
X _{4,2}	0,730	0,000	Valid
X _{4,3}	0,891	0,000	Valid
X _{4,4}	0,776	0,000	Valid
X _{4,5}	0,863	0,000	Valid
X _{4,6}	0,786	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah (2016)

Pada tabel 9 uji validitas terhadap instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Pearson's correlation* > 0,25 atau nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka item pertanyaan tersebut dianggap valid. Dari hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa dari 6 item pertanyaan semuanya valid sehingga semua data hasil dari item pertanyaan tersebut diikutkan dalam pengolahan data.

Tabel 10. Hasil uji validitas instrument penelitian variabel kinerja dosen

Indikator	Pearson Correlation	Sig-(2-tailed)	Keterangan
Y ₁	0,561	0,000	Valid
Y ₂	0,753	0,000	Valid
Y ₃	0,718	0,000	Valid
Y ₄	0,598	0,000	Valid
Y ₅	0,751	0,000	Valid
Y ₆	0,533	0,000	Valid
Y ₇	0,505	0,000	Valid
Y ₈	0,685	0,000	Valid
Y ₉	0,625	0,000	Valid
Y ₁₀	0,774	0,000	Valid
Y ₁₁	0,770	0,000	Valid
Y ₁₂	0,667	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah (2016)

Pada tabel 10 uji validitas terhadap instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Pearson's correlation* > 0,25 atau nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka item pertanyaan tersebut dianggap valid. Dari hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa dari 12 item pertanyaan semuanya valid sehingga semua data hasil dari item pertanyaan tersebut diikutkan dalam pengolahan data

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persetujuan antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus alpha Cronbach. Sedangkan untuk reliabilitas, bila nilai alpha (Ghozali, 2009).

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Kriteria
Kompetensi	0,745	Reliabel
Kompensasi	0,779	Reliabel
Motivasi Kerja	0,677	Reliabel
Pendidikan	0,779	Reliabel
Kinerja Dosen	0,761	Reliabel

Sumber : Data diolah (2016)

Berdasarkan tabel 11 uji reliabilitas, maka dapat diketahui nilai *alpha cronbach* yang dipakai adalah 0.6 sedangkan nilai alpha hitung pada semua variabel berada di atas 0.6 hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak dipakai untuk pengujian dalam penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009). Uji normalitas data yang digunakan adalah ujiKolmogorov-Smirnov dengan pedoman bahwa jika nilai uji Kolmogorov-Smirnov masing-masing variabel yang digunakan signifikan pada $\alpha > 5\%$ (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal (Supramono dan Utami,2004:82).

Tabel 12. Uji normalitas data

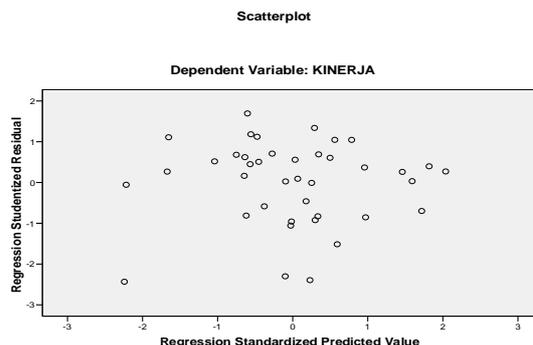
Variabel	Kolmogorov smirnov	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi	1,056	0,214	Normal
Kompensasi	0,717	0,683	Normal
Motivasi Kerja	0,615	0,844	Normal
Pendidikan	1,081	0,193	Normal
Kinerja Dosen	0,753	0,623	Normal

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

Hasil pengujian pada tabel 12 menunjukkan bahwa nilai uji kolmogrov smirnov untuk semua variabel memiliki tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, metode regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Jika titik-titik dalam grafik plot tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik titik pada grafik plot ada pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit atau mengumpul), serta menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi

c. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen

Tabel 13. Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,813	1,230
Kompensasi	0,875	1,143
Motivasi Kerja	0,883	1,132
Pendidikan	0,854	1,172

Sumber : Data primer Diolah (2016)

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas pada model regresi dari hasil output SPSS yang ditunjukkan pada tabel 13, maka dapat dilihat *tolerance* dari masing-masing variabel independen berada diatas nilai *cut off* sebesar 0,1. Sedangkan untuk nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) untuk masing-masing variabel *independen* berada dibawah nilai *cut off* sebesar 10. Hasil pegujian ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen yang ada.

3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda seperti tabel 14 sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Parsial Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,860	,918		-3,117	,004
	KOMPETENSI	-,085	,128	-,066	-,666	,510
	KOMPEN	,578	,090	,613	6,387	,000
	MOTIV	,895	,228	,375	3,928	,000
	PENDI	,259	,088	,285	2,935	,006

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = -2,860 - 0,085X_1 + 0,578X_2 + 0,895X_3 + 0,259X_4$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -2,860. Artinya jika variabel Kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh keempat variabel bebasnya (Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Pendidikan) bernilai nol, maka besarnya rata-rata kinerja akan bernilai -2,860

Nilai koefisien regresi perlu diuji secara simultan maupun parsial agar dapat diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini disajikan hasil pengujian baik secara simultan maupun secara parsial, sebagaimana diuraikan berikut ini.

a. Uji t

Untuk menguji hipotesis pengaruh parsial kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, pendidikan dengan kinerja dosen dapat dilihat pada table 15 berikut ini :

Tabel 15. Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Parsial Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,860	,918		-3,117	,004
	KOMPETENSI	-,085	,128	-,066	-,666	,510
	KOMPEN	,578	,090	,613	6,387	,000
	MOTIV	,895	,228	,375	3,928	,000
	PENDI	,259	,088	,285	2,935	,006

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer diolah (2016)

1) Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja Dosen

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel kompetensi adalah $0,510 > 0,05$. Hal ini ditunjukkan pula $t_{hitung} = -0,06 < t_{tabel} = 2,03$ pada taraf signifikansi 5% maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima atau H_a ditolak. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel kompetensi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti variabel kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen.

2) Variabel kompensasi terhadap Variabel Kinerja Dosen

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi adalah $0,000 < 0,01$. Hal ini ditunjukkan pula $t_{hitung} = 6,38 > t_{tabel} = 2,03$ pada taraf signifikansi 5% ,maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima sehingga keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen.. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

3) Variabel motivasi kerja terhadap Variabel Kinerja Dosen

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja adalah $0,000 < 0,01$. Hal ini ditunjukkan pula $t_{hitung} = 3,92 > t_{tabel} = 2,03$ pada taraf signifikansi 5%, maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

4) Variabel pendidikan terhadap Variabel Kinerja Dosen

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel pendidikan adalah $0,006 < 0,01$. Hal ini ditunjukkan pula $t_{hitung} = 2,93 > t_{tabel} = 2,03$ pada taraf signifikansi 5%, maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti variabel pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen.. Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

b. Uji F

Untuk menguji hipotesis pengaruh simultan kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, pendidikan secara bersama-sama dengan kinerja dosen dapat dilihat pada table 16 berikut ini :

Tabel 16. Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Simultan Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,323	4	2,831	22,255	,000 ^a
	Residual	4,452	35	,127		
	Total	15,775	39			

a. Predictors: (Constant), PENDI, MOTIV, KOMPEN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer diolah (2016)

Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari perhitungan dengan paket program komputer statistik SPSS dihasilkan. Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini ditunjukkan pula $F_{hitung} = 22,25 > F_{tabel} = 2,64$ pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian variabel kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

R determinan (R^2)

Untuk menguji hipotesis koefisien determinasi kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, pendidikan terhadap kinerja dosen dapat dilihat pada table 17 berikut ini :

Tabel 17. Hasil Regresi Linier Bergandakoeffisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,718	,686	,35665

a. Predictors: (Constant), PENDI, MOTIV, KOMPEN, KOMPETENSI

Sumber : Data Primer diolah (2016)

Dari tabel diketahui besarnya koefisien determinasi (R adalah 0.718), hal ini berarti bahwa prosentase sumbangan variabel independen (kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan) terhadap variabel dependen (kinerja dosen) sebesar 71,8%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan) mampu menjelaskan sebesar 71,8% variasi variabel dependen (kinerja dosen). Sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Artinya semakin tinggi kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan maka akan meningkatkan kinerja dosen.

B. Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi linier berganda pada table 19. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel kompetensi adalah $0,510 > 0,05$. Kenyataannya kompetensi saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja dosen, karena idealnya dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki tuntutan kebutuhan dosen yang semakin tinggi harus terpenuhi untuk menunjang kinerjanya. Namun kenyataannya banyak dosen yang memiliki kompetensi namun tidak mampu menyesuaikan dengan tuntutan kebutuhannya.

Rendahnya kinerja dosen dari aspek kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan secara terprogram Stimik AKBA Makassar juga merupakan penyebab. Rendahnya kegiatan pengabdian masyarakat ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain; 1) kemampuan dosen dalam menemukan masalah yang dihadapi oleh masyarakat terbatas, dan 2) rendahnya gairah dosen untuk melakukan pengabdian karena kurangnya tersedia dana, baik yang disediakan oleh PTS maupun sumber sumber lain yang sifatnya mengikat dan tidak mengikat (Amang, 2009; Nongkeng, 2011)

Selain hal tersebut di atas dalam kaitannya dengan masalah penelitian fakta yang didapatkan menunjukkan bahwa jumlah dosen dalam melaksanakan penelitian baik oleh masing-masing dosen (secara perorangan) maupun secara berkelompok masih rendah. Data yang ada menunjukkan penyebab rendahnya penelitian dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (1) Lemahnya kemampuan dosen menyusun proposal penelitian, (2) Relevansi penelitian tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga penelitian yang dilakukan tidak bisa memberikan kontribusi penyelesaian problem di masyarakat, maka akan kesulitan mencari dana dari sponsor, (3) Kurang tersedianya dana dari yayasan yang

menaunginya, (4) Kurang memadainya fasilitas kegiatan penelitian, literatur dan laboratorium, dan (5) Lemahnya budaya meneliti di kampus.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi linier berganda pada table 20. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi adalah $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi akan selalu memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen,. Kondisi ini menjelaskan bahwa imbalance finansial yang tinggi selama tidak diwujudkan dalam kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi tidak akan memberikan nilai tambah bagi peningkatan kinerja dosen.

Kesenjangan ini disinyalir karena ketidakadilan oleh pengelola akademi swasta, sehingga dosen-dosen yang memiliki jabatan atau yang dekat saja dengan pengelola yang mendapatkan respon positif sehingga lebih diakui. Secara psikologis kondisi ini wajar terjadi, karena pada umumnya setiap manusia menuntut untuk diakui orang lain, namun apakah eksistensi dirinya sudah menunjukkan nilai kemanfaatan untuk mereka. Berdasarkan data yang diperoleh ternyata banyak dosen yang mengakui belum dihargai sepenuhnya sebagai pribadi manusia dan belum merasa mendapat fasilitas atau sarana yang layak demi konsentrasi tugas sebagai pengajar. Pengakuan mereka lebih banyak diterima oleh teman sejawat. Disinyalir kedekatan mereka lebih mendominasi sehingga adanya rasa senasib, sepejuangan sehingga timbul pengakuan di antara mereka. Tidak dapat dipungkiri bahwa STIMIK AKBA Makassar banyak yang berbenturan dengan pembiayaan karena sepenuhnya biaya diperoleh dari pemasukan dari banyak dan sedikitnya mahasiswa yang kuliah di lembaga pendidikan tersebut. Bagi akademi yang memiliki mahasiswa masih di bawah standar atau target yang diharapkan secara langsung berdampak pada kesejahteraan yang diterima dosen, sehingga sarana dana prasarana pendukung pengajaran juga kurang diperhatikan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja adalah $0,024 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Dengan demikian ditarik kesimpulan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Motivasi kerja seorang dosen sangat penting untuk peningkatan kinerja dosen, dengan motivasi yang dimiliki maka dosen dapat lebih meningkatkan mutunya dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan melaksanakan kewajiban pendidikan dan pengajaran. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung kajian empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di STIMIK AKBA Makassar. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja dari 40 responden dosen di STIMIK AKBA Makassar tergolong baik/penting dengan rata-rata sebesar 3,89%. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas. Duncan dalam Uno (2007) mengemukakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing (dosen). Bagi seorang dosen, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Dorongan untuk berprestasi sangat diperlukan bagi setiap insan akademis di lingkungan Perguruan Tinggi, sebab tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan diperlukan dosen-dosen yang berprestasi baik secara akademik, penelitian maupun pengabdian masyarakat sesuai dengan amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi. Lembaga pendidikan hendaknya memberikan perhatian dalam bentuk penghargaan terhadap prestasi yang dicapai oleh dosen akan menjadi pendorong dalam meraih kinerja. Kenyataan yang terjadi pada SITIMIK AKBA Makassar masih jauh dari harapan. Hal ini banyak diungkapkan oleh

para dosen yang memandang bahwa penilaian terhadap prestasi kerja oleh lembaga tempat mereka bekerja belum adil bahkan jarang memberikan bonus atas prestasi kerja. Kadang-kadang saja lembaga pendidikan memberikan rangsangan untuk membangkitkan motivasi kerja para dosen.

4. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja dosen.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi linier berganda pada table 19. Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel pendidikan adalah $0,006 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hamidi dan Indrastuti (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja dosen.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari para responden didominasi oleh 31 dosen yang berjenjang strata dua dengan presentasi 77,5.2%. Adapun 9 orang dosen dengan tingkat pendidikan strata satu dengan presentasi 22,5,%. Sebagian besar dosen memiliki tingkat pendidikan dengan jenjang strata dua sehingga berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Kinerja dosen juga dipengaruhi oleh lamanya dia bekerja. Dari deskripsi data responden hampir separuh memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Kondisi di STIMIK AKBA Makasar yang separo dari data responden juga memiliki masa kerja 5 tahun dimana masa ini masih memerlukan adaptasi dengan tugas utama sebagai seorang dosen yaitu melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia pada umumnya berusia antara 31- 40 tahun artinya pada responden masih usia muda dengan masa kerja dibawah lima tahun, sehingga kegiatan proses belajar mengajar, penelitian dan pengabdian masyarakat masih minim. Hal ini dipengaruhi oleh motivasi dosen untuk melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat.

5. Pengaruh kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja dosen

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi linier berganda pada table 21. Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan (X_4) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel pendidikan adalah $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan tetapi juga sangat tergantung sejauh mana kemampuan dosen dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi.

SIMPULAN

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di STIMIK AKBA Makassar. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen tidak hanya dengan meningkatkan kompetensi tetapi perlu diperhatikan juga aspek kemampuan dosen dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi sehingga dihasilkan produktifitas dan kinerja yang baik
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di STIMIK AKBA Makassar. Hal ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan juga perhatian dari perguruan tinggi untuk memberikan kompensasi dan sumber daya yang memadai dalam melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan serta kegiatan pengabdian pada masyarakat yang akan meningkatkan kinerjanya.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di STIMIK AKBA Makassar. Hasil ini membuktikan bahwa apabila motivasi dosen dipenuhi sesuai

dengan jenis motif yang mempengaruhi tingkah lakunya manusia yaitu kebutuhan afiliasi, kebutuhan prestasi dan kebutuhan kekuasaan maka pencapaian kinerja juga bisa dicapai dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, pengabdian masyarakat.

4. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil ini membuktikan bahwa kinerja dosen tidak hanya dilihat dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tetapi perlu memperhatikan aspek pengembangan dirinya melalui kegiatan pendidikan dan ;pengajaran, penelitian dan pengembangan dan pengabdian pada masyarakat
5. Kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen selain faktor kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan juga yang harus ditingkatkan adalah kegiatan Tri Darma Perguruan Tinggi karena merupakan tugas dan fungsi pokok bagi dosen dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2010. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas
- Amang, Baso, 2009. *Analisis Kinerja Dosen pada Program Studi Akreditasi Perguruan Tinggi Swasta di Sulawesi Selatan*. Disertasi tidak diterbitkan. Makassar: Pascasarjana Universitas Hasanuddin
- Andayani, S., A. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kinerja Dosen STIE Perbanas Jakarta*. Tesis tidak diterbitkan. Surakarta: Pascasarjana Universitas Sebelas Maret
- Dessler, Gary, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan Paramita Rahayu). Jakarta: PT. Indexs.
- Gozali, I, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan M.S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Hutapea, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Irwan, Z. D, 2011. *Asosiasi Dosen Indoensia*. Diakses pada tanggal 16 April 2016 dari <http://adi.Pendidikan.net/>.
- Kholis, A., 2007. *Profesionalisme dosen antara harapan dan kenyataan*. Artikel. Diakses pada 15 April 2016, dari <http://researchengines.com/0107azizul.html>.
- Mangkuprawira, Sy. dan Vitalaya.A., 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Rivai, V. dan Sagala, E.J., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada..
- Robbins, S.P., & Judge, T.A., 2011. *Perilaku organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Stoner. J. A. F dan Edward F. R., 2003. *Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo,
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Trianto dan Titik Triwulan Tutik, 2006. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Yani., 2005. *Pengantar Ilmu Hubungan Internasional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya