

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen pad Kampus STIE Wira Bakti Makassar

Wahyu*¹, Dewi Noer Cahyati²,

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

² Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

*e-mail: wahyu@unismuh.ac.id¹, dewinur@gmail.com²

Abstrak

Kinerja dosen adalah faktor yang sangat penting sehingga hal ini merupakan tantangan tersendiri untuk STIE Wirabakti Makasar, karena keberhasilan suatu lembaga perguruan tinggi tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Selain Tri Dharma Perguruan Tinggi, di STIE Wirabakti Makasar dosen juga dapat berperan dalam mensukseskan jalannya proses pendidikan di perguruan tinggi serta ikut berperan pada terlaksananya tata kelola yang mendukung perkembangan dan kemajuan perguruan tinggi. Hal ini karena secara administratif dosen adalah seorang yang mempunyai keahlian dibidang akademik yang diangkat oleh Kampus STIE Wira Bakti Makasar. Hal ini terutama yang berkaitan dengan implementasi tri darma perguruan tinggi yakni pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Ketiga kegiatan utama tersebut, ditambah dengan aktifitas pembimbingan serta sangat mungkin terjadi diikuti dengan tugas-tugas struktural, merupakan salah satu ukuran kinerja akademik. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan survey eksplanatory, penelitian ini dilakukan di STIE Wirabakti Makassar Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi koesioner dan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dosen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan $p = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.349, Kompetensi dosen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan $p = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.288, kepuasan kerja dosen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan $p = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.370, Kampus STIE Wira Bakti Makassar untuk memberikan dan meningkatkan kinerja dosen, pimpinan ataupun birokrasi kampus perlu merumuskan kebijakan yang lebih mengedepankan motivasi dosen kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen, kualitas proses pembelajaran senantiasa lebih meningkatkan kinerja dosen yang bertujuan untuk memberi nilai yang baik kepada mahasiswa STIE Wira Bakti Makassar, sebagaimana yang menjadi keluhan mahasiswa serta penilaian responden dari hasil penelitian ini.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja, Kompetensi, Motivasi

Abstract

Lecturer performance is a very important factor so this is a challenge for STIE Wirabakti Makasar, because the success of a higher education institution depends on quality human resources. In addition to the Tri Dharma of Higher Education, at STIE Wirabakti Makasar lecturers can also play a role in the success of the educational process in higher education and contribute to the implementation of governance that supports the development and progress of higher education. This is because administratively a lecturer is a person who has expertise in the academic field appointed by the STIE Wira Bakti Makasar Campus. This is mainly related to the implementation of the tri darma of higher education, namely education / teaching, research and community service. These three main activities, coupled with mentoring activities and very likely followed by structural duties, are one measure of academic performance. This type of research is quantitative using an explanatory survey, this research was conducted at STIE Wirabakti Makassar The data collection techniques used in this study were questionnaire observations and interviews. Based on the results of research and data analysis, it can be concluded that lecturer work motivation has a significant positive effect on lecturer performance with $p = 0.000 < 0.05$ with a coefficient value of 0.349, lecturer competence has a significant positive effect on lecturer performance with $p = 0.000 < 0.05$ with a coefficient value of 0.288, lecturer job satisfaction has a significant positive effect on lecturer performance with $p = 0.000 < 0.05$ with a coefficient value of 0.370, STIE Wiraabakti Makassar Campus has a significant positive effect on lecturer performance with $p = 0.000 < 0.05$ with a coefficient value of 0.288. 370, STIE Wira Bakti Makassar Campus to provide and improve lecturer performance, leaders or campus bureaucracy need to formulate policies that prioritize lecturer motivation, lecturer potential and lecturer job satisfaction, the quality of the learning process always

further improves lecturer performance which aims to give good value to STIE Wira Bakti Makassar students, as is the complaint of students and respondents' assessment of the results of this study.

Keywords: Job Satisfaction, Performance, Competence, Motivation

1. PENDAHULUAN

Kinerja dosen adalah faktor yang sangat penting sehingga hal ini merupakan tantangan tersendiri untuk STIE Wirabakti Makasar, karena keberhasilan suatu lembaga perguruan tinggi tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam menjalankan perannya sebagai seorang dosen dimana ruang lingkup kerja dosen meliputi pendidikan dan pengajaran terhadap peserta didik, kegiatan penelitian, dan pengabdian yang bertujuan memberikan pelayanan dan membantu masyarakat yang membutuhkan bimbingan sesuai dengan bidang ilmu dosen. Selain Tri Dharma Perguruan Tinggi, di STIE Wirabakti Makasar dosen juga dapat berperan dalam mensukseskan jalannya proses pendidikan di perguruan tinggi serta ikut berperan pada terlaksananya tata kelola yang mendukung perkembangan dan kemajuan perguruan tinggi. Hal ini karena secara administratif dosen adalah seorang yang mempunyai keahlian dibidang akademik yang diangkat oleh Kampus STIE Wira Bakti Makasar.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu hasil; pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial. Dosen sebagai tenaga edukatif pada lembaga pendidikan tinggi, merupakan kelompok pekerja yang menempati posisi mengemban misi tertentu dalam dunia pengembangan sumberdaya manusia (SDM), dimana saja di dunia ini termasuk di Indonesia. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian (PP No. 60 Tahun 1999), untuk itu perlu kesiapan perguruan tinggi dengan segala perangkatnya termasuk yang utama adalah tenaga akademik sebagai penggerak utama aktifitas pembelajaran, sehingga dosen harus mendapatkan pembinaan karier yang terencana dan proporsional.

Di masa depan tugas dan fungsi seorang dosen semakin kompleks, hal ini dikarenakan perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat pesat, dan juga tuntutan untuk menggunakan E-Learning atau Teknologi Informasi (IT) tidak dapat dihindari. Keadaan ini menuntut kemampuan untuk beradaptasi yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan pendidikan tinggi. Untuk itu kesiapan seorang dosen dalam meningkatkan kualitas dan intensitas kegiatan akademiknya mutlak menjadi kesadaran dan direncanakan secara komprehensif serta integral. Hal ini terutama yang berkaitan dengan implementasi tri darma perguruan tinggi yakni pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Ketiga kegiatan utama tersebut, ditambah dengan aktifitas pembimbingan serta sangat mungkin terjadi diikuti dengan tugas-tugas struktural, merupakan salah satu ukuran kinerja akademik. Ketiga fungsi kegiatan tersebut diatas haruslah dilaksanakan secara terencana atau terprogram dan di harapkan memberi nilai tambah bagi masyarakat yang menjadi objek atau subjek pengabdian, kegiatan ini berlangsung formal dengan mengikuti berbagai prosedur termasuk bentuk kerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta.

Kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan diharapkan akan semakin meningkatnya kompetensi seorang dosen, karena mempunyai jenjang pendidikan yang tinggi, pengalaman serta dedikasi yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja. Dibawah ini di rincikan tentang tingkat pendidikan dosen yang merujuk pada kompetensi pada Kampus STIE Wira Bakti Makassar.

Tabel 1. Jumlah Dosen Menurut Tingkat Pendidikan Pada Kampus STIE WIRABAKTI Makassar

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Dosen (Orang)	Heading
1	Profesor	2	3%
2	Doktor (S3)	6	9%
3	Magister (S2)	61	88%
4	Sarjana (S1)	-	0%
Jumlah		69	100%

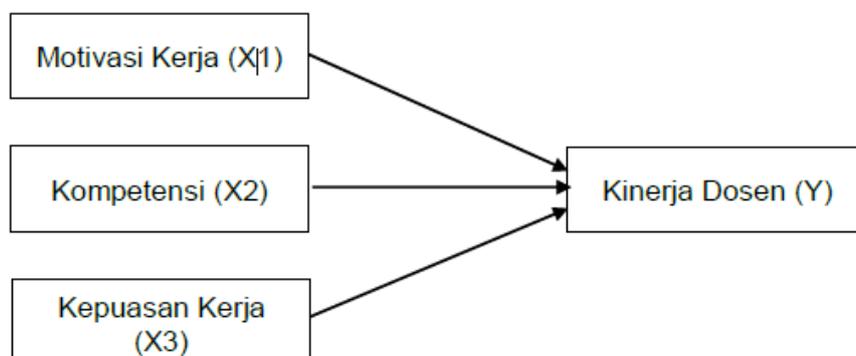
Sumber:Forlap Dikti tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa persentase dosen yang mempunyai tingkat pendidikan professor sebesar 6%, kemudian dosen dengan jenjang pendidikan doktor (S3) sebesar 20%, dan dosen dengan jenjang pendidikan magister (S2) sebesar 74%, sedangkan tidak ada dosen yang mempunyai tingkat pendidikan S1. Kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan tingkat pendidikan dosen akan tetapi pada tabel diatas kita dapat melihat bahwa dosen yang mempunyai tingkat pendidikan professor hanya 2 orang dengan persentase sebesar 6% yang artinya masih sangat kurang, demikian juga dengan dosen yang mempunyai tingkat pendidikan doktor (S3) sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 20% dimana jumlah ini masih kurang jika dibandingkan dengan jumlah dosen yang ada yaitu sebanyak 35 dosen, tentu saja hal ini sangat berpengaruh dengan kompetensi dosen pada kampus STIE Wira Bakti Makassar.

Berdasarkan *research gap* dan uraian yang telah dipaparkan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada kampus STIE Wira Bakti Makassar.

2. METODE

Penelitian Ini Membahas Tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stie Wira Bakti Makassar.



Gambar 1. Kerangka Fikir

Hipotesis sebagai pernyataan sementara yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

X1 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di stie wira bakti Makassar

X2 : Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di stie wira bakti Makassar

X3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di Stie Wira Bakti Makassar

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan *survey eksplanatory*, yakni kegiatan penelitian dalam usaha pencapaian kesimpulan atas hipotesis yang diajukan dengan melakukan analisis data-data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data-data yang disajikan dalam bentuk angka yang meliputi data *cross sectional*. *Cross sectional* yaitu penelitian yang dilakukan pada satu waktu dan satu kali, tidak ada *follow up*, untuk mencari hubungan antara variabel independen (faktor resiko) dengan variabel dependen (efek). Sedangkan *survey eksplanatory*, yaitu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis. Survey dilakukan dengan cara mengambil populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini akan dilakukan di STIE Wirabakti Makassar, tepatnya dipenelitian ini akan dilakukan di STIE Wirabakti Makassar, yang beralamat di JL.AP.Pettarani No. 82, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Dan rencana akan di laksanakan selama 2 bulan yaitu bulan mei sampai bulan juni 2024. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi koesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa kuantitatif dengan Metode Regresi Linear Berganda. Regresi linier Berganda guna pengaruh kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) , kepuasan kerja (X3) mempengaruhi kinerja dosen (Y) jika terdapat kinerja (Y)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Stie Wira Bhakti adalah salah satu sekolah tinggi di kota Makassar, ibu kota provinsi Sulawesi Selatan. berdiri sejak tahun 2000,berdasarkan Program Studi Manajemen STIE Wira Bhakti telah Terakreditasi BAN-PT No : 015/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009.

Stie Wira Bhakti Makassar adalah salah satu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di kawasan Timur Indonesia yang berperan serta dalam mewujudkan cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa. Kontribusi yang disumbangkan Stie Wira Bhakti adalah tersedianya tenaga ahli di bidang ekonomi yang memiliki nilai keunggulan dan kompetensi dalam pemahaman teoritis yang luas, kamahiran praktis dan keunggulan nilai-nilai ekonomi. Makna keberadaan Stie Wira Bhakti dalam fungsi strategisnya adalah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 69 kuesioner yang dilaksanakan pada tahun 2022. Adapun pengembalian kuesioner dan pengolahan kuesioner dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 2. Tingkat Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Keterangan	Precentage
1	Jumlah kuesioner yang disebar	69	100%
2	Jumlah kuesioner yang kembali	69	100%
3	Jumlah kuesioner yang cacat	0	0%
4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	69	100%
	Jumlah	69	100%

Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa kuesioner yang disebar dalam penelitian ini yaitu 69 dan yang kembali juga sebanyak 69 atau 100%. Sehingga data yang dapat diolah dalam

penelitian ini yaitu 69 kuesioner. Responden dalam penelitian ini yaitu Dosen Stie Wira Bakti Makassar. Berdasarkan angkatan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Valid	Jenis Kelamin	Frequency	Valid	Valid	Cumulative
	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
	Laki-laki	38	55.1	55.1	55.1
	Perempuan	31	44.9	44.9	44.9
	Total	69	100.0	100.0	100.0

Sumber: data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data dari 69 responden, menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi sebanyak 38 orang atau sebesar 55,1% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang atau sebesar 44,9%. Maka rata-rata yang mengisi kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin Laki - laki.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Frequency	Valid	Valid	Cumulative
Profesor	2	2.9	2.9	2.9
Doktor (S3)	6	8.7	8.7	11.6
Magister (S2)	61	88.4	88.4	88.4
Total	69	100.0	100.0	100.0

Sumber: data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data dari 69 responden, menunjukkan bahwa responden dengan masalah tingkat pendidikan Profesor sebanyak 2 orang atau sebesar 2,9%, Doktor (S3) sebanyak 6 orang atau sebesar 8,7 %, dan Magister (S2) sebanyak 61 orang atau sebesar 88,4 %. Maka rata-rata yang mengisi kuesioner adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan Magister (S2).

Motivasi Kerja memiliki tiga indikator, diantaranya Daya Pendorong, Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan dan Peluang Untuk Maju. Dalam kuesioner, terdapat sembilan pernyataan yang berhubungan dengan variabel Motivasi kerja, masing-masing indikator mewakili tiga pernyataan. Tanggapan responden melalui indikator Daya Pendorong (X11) dengan nilai rerata sebesar 3.86 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (X11) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (X112) dengan nilai mean 4.04 yang menunjukkan bahwa "Dosen mendapatkan fasilitas yang memadai".

Tanggapan responden melalui indikator indikator Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan (X12) dengan nilai rerata sebesar 3.81 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (X12) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (X123) dengan nilai mean 3.90 deng yang menunjukkan bahwa "Dosen mampu menganalisa kesulitan dalam proses perkuliahan". Tanggapan responden melalui indikator Peluang Untuk Maju (X13) dengan nilai rerata sebesar 3.91 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (X13) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (X132) dengan nilai mean 3.96 yang menunjukkan bahwa "Dosen memiliki pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan mata kuliah yang di ajarkan." Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam variabel Motivasi kerja (X1) yaitu indikator Peluang Untuk Maju (X13) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam variabel Motivasi kerja (X1).

Kompetensi Dosen memiliki empat indikator, diantaranya Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial. Dalam kuesioner, terdapat dua belas pernyataan yang berhubungan dengan variabel Kompetensi Dosen (X2), masing-masing indikator mewakili tiga pernyataan. Tanggapan responden melalui indikator

Kompetensi Pedagogik (X21) dengan nilai rerata sebesar 3.73 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (X21) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (X212) dengan nilai mean 4.03 yang menunjukkan bahwa “Dosen berkomitmen terhadap tujuan, sikap dan nilai yang luas untuk kepentingan mahasiswa”.

Tanggapan responden melalui indikator Kompetensi Kepribadian (X22) dengan nilai rerata sebesar 3.95 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (X22) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (X221) dengan nilai mean 3.91 yang menunjukkan bahwa “Dosen mampu memiliki sikap wibawa sebagai dosen”.

Tanggapan responden melalui indikator Kompetensi Profesional (X23) dengan nilai rerata sebesar 3.86 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (X23) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (X232) dengan nilai mean 4.01 yang menunjukkan bahwa “Dosen mampu mengikutsertakan mahasiswa dalam penelitian / kajian atau pengembangan desain yang dilakukan oleh dosen.”

Tanggapan responden melalui indikator Kompetensi Profesional (X24) dengan nilai rerata sebesar 4.03 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (X24) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (X242) dengan nilai mean 4.20 yang menunjukkan bahwa Dosen memiliki kemampuan mudah bergaul di kalangan dosen, karyawan serta mahasiswa.”

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam Kompetensi Dosen (X2) adalah Kompetensi Sosial (X24) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam variabel Kompetensi Dosen (X2).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	0.22418182
Most Extreme Differences	Absolute	0.102
	Positive	0.102
	Negative	-0.079
Test Statistic		0.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,73 yang mengartikan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3.1. Pembahasan

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja Dosen	69	3.8619	0.49216
Kompetensi Dosen	69	3.8939	0.47281
Kepuasan Kerja Dosen	69	3.8087	0.40793
Kinerja Dosen	69	3.9230	0.42876
Valid N (listwise)	69		

Hasil analisis statistic deskriptif pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi kerja dosen dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 3.8619 dan nilai standar deviasi yaitu 0.49216 dari hasil tesebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel motivasi kerja dosen dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data. kompetensi dosen dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 3.8939 dan nilai standar deviasi yaitu 0.47281, dari hasil tesebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel kompetensi dosen dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data. kepuasan kerja dosen dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 3.8087 dan nilai standar deviasi yaitu 0.40793, dari hasil tesebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data. kinerja dosen pembelian dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 3.9230 dan nilai standar deviasi yaitu 0.42876, dari hasil tesebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel kinerja dosen dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan komputer dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 23.0. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0.048	0.30	
Motivasi Kerja Dosen	0.348	0.06	0.399
Kompetensi Dosen	0.288	0.07	0.318
Kepuasan Kerja Dosen	0.370	0.07	0.352

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk standardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 0.048 + 0.348X_1 + 0.288X_2 + 0.370X_3 + 0.301\epsilon$$

Model persamaan persamaan regresi Standardized Coefficients, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- Angka konstanta sebesar 0.048 menyatakan jika kinerja dosen akan tetap konstan sebesar 0.048 apabila motivasi kerja dosen , kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen tetap atau = 0.
- Koefisien regresi sebesar 0.348 menyatakan motivasi kerja dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen sebesar 0.348 artinya jika motivasi kerja dosen meningkat sebesar 1% maka kinerja dosen meningkat sebesar 0.348%.
- Koefisien regresi sebesar 0.288 menyatakan bahwa kompetensi dosen berpengaruh positif kinerja dosen sebesar 0.288 artinya jika kompetensi dosen meningkat sebesar 1% maka kinerja dosen meningkat sebesar 0.288%.
- koefisien regresi sebesar 0.370 menyatakan bahwa kepuasan kerja dosen berpengaruh positif kinerja dosen sebesar 0.370 artinya jika kepuasan kerja dosen meningkat sebesar 1% maka kinerja dosen meningkat sebesar 0.370 %

Tabel 8. Hasil Perhitungan Parsial (uji-t)

Kausalitas		Un & Std Coefficients (Beta)	t- hitung	Simbol	t-tabel	P- value
(Constant)		0.048				
Std. Error		0.301				
MK (X1)	□ □KD (Y)	0.348	5.232	>	1.9949	.000
KD (X2)	□ □KD (Y)	0.288	3.877	>	1.9949	.000
KK (X3)	□ KD (Y)	0.37	4.668	>	1.9949	.000

Pengujian dengan membandingkan nilai thitung > ttabel sebesar 1.9949 (nilai ini diperoleh dari MsExcel =TINV(5%,69) lalu enter) dan nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di STIE Wira Bakti Makassar tabel tersebut, untuk Motivasi kerja (X1) dengan Nilai thitung (5.232) > ttabel (1.9949) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di STIE Wira Bakti Makassar, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Diduga kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di STIE Wira Bakti Makassar (Y). Berdasarkan tabel tersebut untuk Harga (X2) dengan Nilai thitung (3.877) > ttabel (1.9949) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) terbukti bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di STIE Wira Bakti Makassar. maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di stie wira bakti Makassar (Y). Berdasarkan tabel tersebut untuk Harga (X2) dengan Nilai thitung (4.668) > ttabel (1.9949) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) terbukti bahwa variabel Kepuasan kerja (X3) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di STIE Wira Bakti Makassar. maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis ketigab bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Diduga kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen di STIE Wira Bakti Makassa, Untuk variable yang paling dominan di lihat dari nilai Unstandardized Coefficients B maka variable kepuasan kerja yang paling dominan dikarenakan Nilai β semakin jauh dari angka Nol dengan nilai β 0.370. dinyatakan untuk hipotesis keempat bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai r^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kecil untuk model analisis. sementara itu nilai koefisien determinasi (R^2) variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Perhitungan Parsial (uji-t)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	0.727	0.714	0.22930

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Dosen, Motivasi Kerja Dosen, Kompetensi Dosen

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan table, maka dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,852 yang berarti ada hubungan sebesar 85,2% antara variabel independen terhadap dependen. Sehingga dapat disimpulkan korelasi antara independen terhadap dependen mempunyai hubungan sangat kuat. Untuk itu persamaan regresi linear berganda seperti pada tabel R square menunjukkan nilai sebesar 0,727 atau 72,2% artinya variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 72,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di STIE Wira Bakti Makassar tabel tersebut, untuk Motivasi kerja (X_1) dengan Nilai thitung (5.232) > ttabel (1.9949) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di STIE Wira Bakti Makassar, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, namun motivasi atau motivasi kerja memegang peranan penting dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Seseorang harus proaktif dan pola pikir tersebut menjadi pendorong bagi seorang dosen untuk melakukan kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dosen tentang motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja dosen, sebaliknya semakin rendah motivasi kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa para responden memahami motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini dan menganggap motivasi kerja pada STIE Wira Bakti Makassar sudah bagus/penting. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel motivasi kerja adalah indikator Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan terlihat dari nilai ratarata yang tinggi dibanding dengan indikator lainnya, hal ini memberi gambaran bahwa responden menilai motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen yang pada stie wira bakti Makassar sudah bagus/penting.

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 stie wira bakti Makassar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2018) dan Sanaba et al (2024) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di stie wira bakti

Makassar (Y). Berdasarkan tabel tersebut untuk Harga (X2) dengan Nilai thitung (3.877) > ttabel (1.9949) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) terbukti bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di STIE Wira Bakti Makassar. maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dosen dengan kinerja dosen, yang artinya semakin tinggi kompetensi dosen maka semakin baik. kompetensi yang ditunjukkan oleh dosen, sebaliknya semakin rendah kompetensi maka semakin kurang efisien seorang dosen.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dosen di STIE Wira Bakti Makassar memiliki tipe basis Geffens yang baik. Artinya dosen di stie wira bakti Makassar adalah dosen profesional. Kompetensi dosen didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus diperoleh, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Keterampilan tersebut meliputi keterampilan mengajar, keterampilan interpersonal, keterampilan sosial, dan keterampilan profesional.

Dosen yang profesional dituntut memiliki kualifikasi kemampuan Cukup. Secara garis besar, ada tiga tingkatan kualifikasi profesional sebagai tenaga kependidikan, yaitu 1) tingkat kompetensi pribadi, yaitu mereka diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang paling konsisten dan memadai untuk mengelola proses belajar mengajar secara efektif, 2) sebagai seorang pemimpin yaitu staf akademik yang terlibat dalam perubahan dan reformasi, 3) sebagai pengembang, dosen yang berwawasan luas dan kokoh harus memiliki visi. Dosen berperan vital dalam pengembangan sumber daya manusia. lingkungan; menyenangkan dan mampu mengelola kelas dengan baik sehingga pembelajaran siswa berada pada tingkat yang optimal.

Dosen menunaikan tugas profesionalnya harus memiliki keterampilan yang meliputi keterampilan akademik, keterampilan interpersonal, keterampilan sosial, dan keterampilan profesional. Dosen adalah panutan bagi mahasiswa, kompetensi tidak hanya dari pengajaran dosen tetapi juga hal-hal kecil seperti sopan santun, moral, sopan santun adalah poin untuk menilai seorang dosen di mata mahasiswanya. Selain itu, seorang dosen dituntut untuk melaksanakan tiga dharma perguruan tinggi yaitu penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi dosen untuk memiliki keterampilan yang baik untuk meningkatkan kinerja dosen. Dengan demikian dosen yang berkualitas akan meningkatkan kinerja dan memberikan manfaat langsung maupun tidak langsung bagi dosen dan perguruan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dasmadi (2021), Muhajirin et al (2023). kompetensi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Syam & Sismar, 2024) (Rachmadana et al, 2024).

Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen di stie wira bakti Makassar (Y). Berdasarkan tabel tersebut untuk Harga (X2) dengan Nilai thitung (4.668) > ttabel (1.9949) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) terbukti bahwa variabel Kepuasan kerja (X3) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di stie wira bakti Makassar. maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis ketigab bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka kinerja akan semakin rendah. Dibandingkan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja justru lebih mendominasi, sebagaimana diungkapkan Kristiyanti (2012) Saputra (2016) Rachmadana & Diarra (2024), kepuasan merupakan sikap umum seorang individu. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Apakah dosen puas dengan pekerjaannya atau tidak, akan berdampak pada kinerjanya. Apa yang Anda lebih puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan sebaliknya. Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap penyesuaian diri dosen yang sehat terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis

(Anoraga 2006: 82). Ketika kondisi dan situasi kerja termasuk gaji, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis diselesaikan, dosen akan puas dengan pekerjaannya, yang akan menyebabkan dosen antusias terhadap pekerjaannya, dan akibatnya pekerjaannya akan meningkat. Namun, jika kondisi dan keadaan kerja, masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis tidak terpenuhi dengan baik, maka akan mengurangi semangat kerja dan dengan demikian menurunkan kinerja.

Kepuasan kerja adalah ukuran antara kenyataan dan harapan. Hasil penelitian kepuasan kerja dosen di STIE Wira Bakti Makassar menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa para dosen perguruan tinggi swasta di kota Makassar belum sepenuhnya puas dengan pekerjaan yang berkaitan dengan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pada beberapa aspek dosen merasa puas, namun pada aspek lain kepuasan tidak dirasakan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahalam, Nugroho & Nasution, (2013). dan Bandhaso, & Paranoan, (2019). Menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Motivasi kerja dosen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan $p = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.349, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja dosen maka kinerja dosen akan semakin baik.
- Kompetensi dosen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan $p = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.288, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi dosen maka kinerja dosen akan semakin baik.
- kepuasan kerja dosen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan $p = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.370, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja dosen maka kinerja dosen akan semakin baik.
- kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen di STIE Wira Bakti Makassar, untuk variable yang paling dominan di lihat dari nilai unstandardized coefficients b maka variable kepuasan kerja yang paling dominan dikarenakan nilai β semakin jauh dari angka nol dengan nilai β 0.370.

DAFTAR PUSTAKA

Penulisan daftar pustaka menggunakan Format APA 7th Edition dengan menyebutkan nama akhir penulis disertai dengan tahun publikasi. Sumber pustaka yang ditulis dalam daftar pustaka sebelumnya harus pernah diacu dalam naskah, ditulis berurutan. Disarankan menggunakan tools seperti Mendeley, Zotero maupun *reference management tools* yang lain.

Penulisan sitasi menggunakan nama akhir penulis disertai tahun publikasi (Ahmad et al., 2019). Penulisan daftar pustaka dapat langsung beberapa daftar pustaka sekaligus (Aljawarneh et al., 2018; Guo et al., 2018; Kurniawan et al., 2019; Shams & Rizaner, 2018). Format penulisan daftar pustaka menggunakan Format APA 7th Edition (Aljawarneh et al., 2018; Kurniawan et al., 2019). Format APA 7th Edition dapat dilihat di bab Daftar pustaka pada template ini (Ahmad et al., 2019; Handoko, 2016; Kurniawan et al., 2018; Low, 2015; Sridevi et al., n.d.).

Contoh daftar pustaka Jurnal adalah (Ahmad et al., 2019; Aljawarneh et al., 2018; Shams & Rizaner, 2018) Contoh daftar pustaka Conference adalah (Guo et al., 2018; Kurniawan et al., 2019, 2018). Contoh daftar pustaka buku adalah (Sridevi et al., n.d.). Contoh daftar pustaka dari web adalah (Low, 2015). Contoh daftar pustaka skripsi/disertasi adalah (Handoko, 2016).

- Dasmadi, D. (2021). Model Peningkatan Kinerja Dosen Universitas Boyolali di Jawa Tengah Sebuah pendekatan Fourfold C Character. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 707-718.
- Kristiyanti, M. (2012). Peran indikator kinerja dalam mengukur kinerja manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3).
- Muhajirin, A., Irsyadi, A. R., Rizal, F., & Sumaryono, S. (2023). Optimalisasi Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Dosen (Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(1).
- Rachmadana, S. L., Difinubun, M. I., Malina, A. C., Andriani, I., & Alam, J. F. (2024). Pemberdayaan Perempuan Pesisir Papua Untuk Mewujudkan Ketahanan Pangan dan Kemandirian Ekonomi Melalui Budidaya Rumput Laut Skala Rumah. *Celebes Journal of Community Services*, 3(2), 94-101.
- Rachmadana, S. L., & Diarra, S. (2024). The Impact of Entrepreneurship Education and Motivation on Entrepreneurial Intentions: Creativity as a Mediating Factor. *Pinisi Journal of Entrepreneurship Review*, 2(3), 128-139.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sanaba, H. F., Arifai, L. N., & Prastiwi, R. (2023). Stres Kerja Dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi PLN UP3 Kota Sorong). *REMB: Research Economics Management and Business*, 1(1), 20-29.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sismar, A., Nasir, N., & Syam, A. W. (2024). ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI SELATAN KOTA MAKASSAR. *REMB: Research Economics Management and Business*, 2(1), 11-20
- Simamora, L. (2015). Pengaruh persepsi tentang kompetensi pedagogik guru dan kebiasaan belajar siswa terhadap prestasi belajar matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 4(1).