

Analisis Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Anas Romzy Hibrida¹, Suparyadi¹

¹Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

Abstract

The Human Development Index in Indonesia is still relatively low compared to some countries in Southeast Asia that is at rank 110. The key to the high number of such index is the field of education. Islamic University of Kediri (Uniska) Kediri have a role in improving the quality of human resources through higher education. The quality of education and the learning process in Uniska would success depends on the lecturer performance, which is affected by several factors, among others: Competence, Compensation and Motivation owned and accepted by the lecturers Uniska. This study aims to determine the significance of the effect of competence, compensation to the performance of lecturers in Uniska Kediri with motivation as an intervening variable. This research is quantitative data collection techniques in the form of a questionnaire to 69 lecturers Uniska, with the Likert scale 1-5 range. The sampling technique used in this study is simple random sampling. Data analysis tool used in this study are Validity, Test Multicollinearity, Test Heterocedasticity, Analysis Descriptive, Analysis Inferential, Multiple Linear Regression Analysis, The Coefficient Of Determination, Simultant Test (F), Partial test (t) and Path Analysis with SPSS calculations 23:00 for Windows. The study states that Competency and Compensation has significant effect on motivation, Competence has not significant effect on the performance of lecturers, Compensation and motivation has significant effect on the performance of lecturers of UNISKA Kediri.

Keywords: Competence, Compensation, Motivation, Performance Lecturer

Latar Belakang Teoritis

Untuk menjadi pemain dalam persaingan global, Indonesia harus mempersiapkan sumber daya apapun yang dimiliki untuk dapat menjadi negara yang kuat dan maju. Namun, Daya saing yang dimiliki bangsa Indonesia masih tertinggal jauh dengan negara-negara di ASEAN lainnya.

Hasil rilis Badan Perserikatan Bangsa Bangsa melalui badan UNDP (United Nation Development Program) Tahun 2015 tentang Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI) sangat mengejutkan. Bahwa negara-negara di ASEAN berada jauh di bawah peringkat negara lain di benua Eropa dan Amerika. Bahkan untuk negara Indonesia, masih jauh peringkatnya di bawah negara ASEAN lainnya. Pada rilis tahun tersebut Singapura menduduki tempat teratas (11), Brunei Darussalam (31), Malaysia (62), Thailand (93). Indonesia (110) mengungguli negara Filipina (115), Vietnam (116), Timor Leste (133), Laos (141), Kamboja (143), dan Myanmar (148).

Sektor pendidikan harus menjadi *concern* pemerintah Indonesia karena sumber daya manusia di dalamnya merupakan kunci

penggerak bagi sumber daya lainnya, termasuk pendidikan di perguruan tinggi. Perguruan tinggi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan turut serta mencetak generasi emas bangsa Indonesia pada tahun 2045 yang akan datang. Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang berani dan siap mengambil peran dalam hal tersebut. UNISKA Kediri selalu berusaha menghasilkan lulusan yang siap pakai, berkompentensi unggul, berdaya saing global, memiliki jiwa bela negara, kewirausahaan yang tinggi, dan berakhlak mulia. Langkah nyata UNISKA Kediri akan turut mengurangi jumlah pengangguran terdidik yang ada di Indonesia khususnya di wilayah eks-karesidenan Kediri dan sekitarnya.

Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri telah ikut serta berperan aktif dalam mewujudkan pendidikan tinggi yang berkualitas selama 33 tahun sejak berdiri pada tanggal 20 Juni 1983 didirikan dibawah naungan Yayasan Bina Cendekia Muslim Pancasila (YBCMP) Kediri dan berada dalam lingkup koordinasi serta pengawasan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2DIKTI) Wilayah VII Jawa Timur. UNISKA Kediri memiliki

tekad yang kuat, program yang terencana dan aplikatif demi peningkatan kualitas pendidikan serta terus melakukan pengembangan akademis, inovasi untuk turut serta mencerdaskan masyarakat melalui sektor pendidikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sebagaimana disebutkan dalam undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 Pasal 4 bahwa fungsi pendidikan tinggi adalah :

1. Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.
2. Mengembangkan civitas akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma, dan
3. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora.

Dalam perkembangannya, Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri saat ini mempunyai 5 Fakultas dan 1 Program Pascasarjana dengan perincian sebagai berikut :

Tabel I.3

Fakultas dan Program Studi di Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri Tahun 2018

No	Nama Fakultas	Nama Program Studi	Akreditasi
1	Fakultas Ekonomi	1. Prodi Manajemen 2. Prodi Akuntansi	B B
2	Fakultas Hukum	1. Prodi Ilmu Hukum	B
3	Fakultas KIP	1. Prodi Pendidikan Bahasa Inggris	B
4	Fakultas Pertanian	1. Prodi Agroteknologi 2. Prodi Peternakan 3. Prodi Agribisnis 4. Prodi Kimia	B B Baru Terbit SK Baru Terbit SK
5	Fakultas Teknik	1. Prodi Teknik Elektro	B
6	Program Pascasarjana	1. Prodi Magister Manajemen 2. Prodi Magister Ilmu Hukum 3. Prodi Magister Agribisnis	B B B

Sumber : Lembaga Penjaminan Mutu UNISKA, 2018

Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri bertujuan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses dan tahapan pendidikan. Oleh sebab itu, pembinaan pegawai baik dosen maupun karyawan dan pendidikan karakter pada mahasiswa di lingkungan UNISKA Kediri terus dilaksanakan secara berkelanjutan tiap semester termasuk evaluasi akademis dan non akademis pun dilakukan secara berkesinambungan tidak lain bertujuan untuk peningkatan mutu sumber daya manusia dan mutu pendidikan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki oleh civitas akademika UNISKA Kediri harus berkualitas unggul dan memiliki motivasi prestasi untuk dapat mendorong kemajuan pendidikan di Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri. Kemampuan dan watak yang dimiliki oleh civitas akademika UNISKA Kediri wajib dibentuk dan dikembangkan dalam rangka menciptakan insan yang kreatif dan berdaya saing tinggi, mengembangkan IPTEK serta mampu mengamalkan tri dharma yaitu pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan tetap memegang teguh nilai nilai humaniora dan kebangsaan sehingga sesuai tujuan diselenggarakannya pendidikan tinggi di Indonesia yang tercantum dalam pasal 5 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 yaitu:

- a. Berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa.
- b. Dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa.
- c. Dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia.
- d. Terwujudnya pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Adapun fakta di lapangan menunjukkan bahwa terdapat beberapa kekurangan yang masih dimiliki, yaitu masih

adanya indikasi kelemahan dalam hal eksistensi produktivitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki khususnya dosen antara lain : lemahnya monitoring proses pembelajaran, keterlambatan dosen saat proses perkuliahan berlangsung, alokasi waktu perkuliahan yang tidak berjalan semestinya, materi perkuliahan yang kurang tersampaikan secara penuh, lambatnya kinerja penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh dosen, lambatnya pengurusan mandiri untuk jabatan fungsional akademik dosen dan beberapa permasalahan lain terkait sumber daya dosen dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Untuk menutupi kekurangan tersebut, proses pengembangan kualitas sumber daya dosen mutlak untuk secepatnya dilakukan mengingat kinerja dosen yang berkualitas unggul akan berdampak signifikan terhadap kualitas lulusan UNISKA Kediri yang produktif, bermutu, berdaya saing dan profesional dalam segala disiplin ilmu saat terjun ke masyarakat nantinya. Untuk keperluan tersebut, maka peneliti nantinya akan menganalisa kinerja dosen menggunakan 4 variabel yaitu variabel kompetensi, variabel kompensasi, variabel kinerja dan variabel motivasi sebagai variabel intervening.

Sesuai dengan berbagai uraian yang telah disampaikan oleh peneliti sebelumnya tentang pentingnya peningkatan kualitas pendidikan dengan segala faktor pendukungnya salah satunya sumber daya manusia, maka peneliti tertarik memilih dan memfokuskan penelitian di UNISKA Kediri dengan harapan dari data dan hasil penelitian yang diperoleh nantinya dapat memberikan masukan dan meningkatkan kinerja terhadap dosen di UNISKA Kediri dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi sehingga dapat menjadikan dosen UNISKA Kediri berkinerja baik sesuai standar nasional, kompeten dan menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing dan berkualitas unggul.

Kompetensi

Di dalam UU RI nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 10 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Wibowo (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung

oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Febe Chen (2011) menerangkan tentang faktor faktor pembentuk kompetensi agar menjadi profesional yang memiliki kompetensi diri, antara lain : ketrampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, sifat atau karakter dan motivasi. Dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen terdapat empat kompetensi yang harus dikuasai oleh dosen. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Kompensasi

Samsuddin (2006) berpendapat bahwa Kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Nawawi (2008) berpendapat bahwa Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Pemberian kompensasi harus terencana dengan baik, terintegrasi dan komprehensif agar mampu menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi. Suparyadi (2015). Suparyadi (2015) secara garis besar membagi kompensasi menjadi dua jenis, yaitu: Kompensasi langsung dimaknai sebagai penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, terdiri dari dua jenis yaitu finansial meliputi : gaji, upah, tunjangan, insentif dan non finansial meliputi : mobil dinas, perumahan, asuransi. Dan Kompensasi tidak langsung dimaknai sebagai pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, terdiri atas dua jenis yaitu finansial meliputi : pensiun penuh, pensiun dini, pesangon dan non finansial meliputi : asuransi kesehatan. Suparyadi (2015), Kompensasi bertujuan antara lain: Menghargai kinerja karyawan, Memperoleh SDM yang berkualitas, Mempertahankan karyawan, Menjamin keadilan, Mengendalikan biaya, dan Mengikuti peraturan pemerintah.

Motivasi

Robbins (2003) dalam Suparyadi (2015) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang

ddikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Motivasi adalah sebagai kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Smith dan Wakely dalam Asad (2003). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kebutuhan merupakan faktor pendorong yang pada gilirannya akan menimbulkan perilaku tertentu. Hasibuan (2007). Jadi dengan adanya motivasi yang dimiliki, seseorang akan dapat meraih capaian berupa peningkatan kinerja. Hasibuan (2007) menuturkan bahwa pemberian motivasi bertujuan antara lain adalah (1) mendorong gairah dan semangat kerja (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja (3) meningkatkan produktifitas kerja (4) mempertahankan kestabilan dan loyalitas (5) meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi tingkat absensi (6) mengefektifkan pengadaan karyawan (7) menciptakan hubungan kerja yang baik (8) meningkatkan kesejahteraan (9) meningkatkan kreatifitas dan prestasi (10) mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya untuk memenuhi kebutuhan diri dan mencapai tujuannya. Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dialami oleh seseorang untuk meraih kesuksesan dalam setiap rencananya. Terdapat teori motivasi terkemuka yang disampaikan oleh Abraham Maslow sehingga dapat memberi penjelasan rinci dan mendalam tentang motivasi yang ada pada diri manusia, Suparyadi (2015).

Kinerja Dosen

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2007). Dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama yakni mentranformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi,

dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Depdiknas (2004). Untuk mengukur tingkat keberhasilan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi diperlukan sebuah penilaian berbasis kinerja sehingga dapat diketahui data secara riil tentang prestasi yang didapat dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Simamora (2002). Kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang dosen sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya pada periode tertentu yaitu pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Indikator pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi dan kinerja dosen meliputi aspek pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert kuesioner memiliki rentang 1-5. untuk 69 dari total 84 dosen UNISKA yang dihitung menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Dekriptif, Analisis Inferensial, Analisis Regresi Linear Berganda Koefisien Determinasi, Uji Serempak (F), Uji parsial (t) dan Analisis Jalur dengan perhitungan SPSS 23.00 for Windows.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah dosen tetap dari keseluruhan program studi yang ada di Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri terhitung hingga Januari 2015 dengan pertimbangan yaitu untuk menguji sejauh mana keakuratan interaksi atau hubungan antara kompetensi, kompensasi, motivasi dan pengaruhnya pada capaian kinerja dosen. Objek penelitian ini adalah kompetensi, kompensasi, motivasi dan kinerja dosen di UNISKA Kediri.

Variabel Penelitian

Variabel Kompetensi (X1)

Dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen terdapat empat kompetensi yang harus dikuasai oleh dosen. Yang dapat dijadikan indikator ukuran kompetensi dosen adalah sebagai berikut : kompetensi pedagogik; kompetensi pribadi; kompetensi sosial; kompetensi profesional

Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial secara adil atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi akan membuat seseorang lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan lebih serius bekerja ketika dia mendapatkan kebutuhan yang diinginkan. Pemberian kompensasi harus terencana dengan baik, terintegrasi dan komprehensif agar mampu menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi. Suparyadi (2015). Adapun indikator Kompensasi yang diterima oleh dosen adalah sebagai berikut : Kompensasi Langsung dan Tidak langsung, masing-masing keduanya mencakup Kompensasi finansial dan nonfinansial.

Variabel Motivasi (Y1)

Motivasi adalah sesuatu yang ada dalam diri para dosen UNISKA Kediri sebagai modal dasar untuk mendorong dan menuntun perilakunya guna mencapai tujuan tertentu atau agar dapat memenuhi kebutuhan sesuai tingkatan yang diharapkan. Motivasi dosen adalah proses yang dilakukan untuk menggerakkan dosen agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Duryat(2009).Adapun indikator motivasi dosen sesuai dengan teori hirarki kebutuhan Maslow yaitu sebagai berikut : Kebutuhan faali (fisiologis); Kebutuhan keamanan; Kebutuhan sosial; Kebutuhan penghargaan; Kebutuhan aktualisasi diri.

Variabel Kinerja Dosen (Y2)

Kinerja dosen adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang dosen sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya pada periode tertentu. Hasil akhir kerja dosen secara kualitas

dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika moral. Adapun indikator kinerja dosen dapat diukur dengan pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi yaitu: Pendidikan; Penelitian; Pengabdian kepada masyarakat

Alat Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner harus terlebih dahulu diuji sebelum digunakan dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated Item- Total Correlation* (r hitung) pada setiap butir pertanyaan dengan nilai r tabel. Dan Untuk menguji reliabilitas kuesioner digunakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode tersebut cocok digunakan pada skor berbentuk skala 1- 4 atau 1- 5. Priyatno (2008).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, maka sebaiknya dilakukan dahulu pengujian asumsi klasik. Uji asumsi tersebut meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Dan pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Sedangkan Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan sumbu X adalah residual.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sugiyono (2015).

Analisis Inferensial

Teknik analisis data dalam penelitian ini yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hal tersebut disebabkan variabel bebasnya lebih dari satu variabel. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara empat variabel yaitu X1, X2, Y1, Y2, maka rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$ZY1 = ba + b2X2$$

$$ZY2 = b1X1 + b2X2 + b3Y1$$

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), motivasi (Y1) terhadap kinerja dosen (Y2). Persamaan regresi linear berganda yang dimaksud adalah sebagai berikut :

$$Y2 = a + b1X1 + b2X2 + b3Y1$$

Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda, maka dapat dihitung koefisien determinasi. Koefisien Determinasi adalah besarnya variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen dalam persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi (R²) adalah nol sampai dengan 1. Semakin mendekati nol, maka semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$R^2 = (TSS - SSE) / TSS$$

$$= SSR / TSS$$

Uji Serempak (F)

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}. Rumus untuk menentukan F_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual atau parsial terhadap variabel dependen. Rumus untuk menentukan t_{hitung}. Sanusi (2011) adalah sebagai berikut:

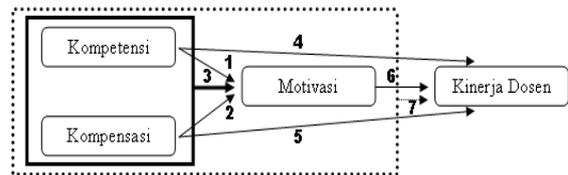
$$t_1 = \frac{\rho X_u X_1}{\sqrt{\frac{[1 - R_{X_u}^2(X_1 X_2 \dots X_k)] C_{ii}}{(n - k - 1)}}$$

Analisis Jalur

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dosen di UNISKA Kediri. Pengaruh tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau alfa = 0,05. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan uji serempak dan

uji parsial. Analisis Jalur dapat dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung atau direct effect, pengaruh tidak langsung atau indirect effect dan pengaruh total atau total effect dengan rumus sebagai berikut :

- Pengaruh langsung
 Xn → Y1 = sebesar koefisien parameter sesuai output (a)
 Xn → Y1 = sebesar koefisien parameter sesuai output (b)
 Y1 → Y2 = sebesar koefisien parameter sesuai output (c)
- Pengaruh tidak langsung = Xn → Y1 → Y2 sebesar a x c (d)
- Pengaruh total = Xn → Y1 → Y2 = sebesar a + b



Analisis Data

- Uji Validitas
 Telah dilakukan pengujian dan menunjukkan hasil yaitu Variabel Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja dosen menunjukkan bahwa semua nilai Corrected Item Total lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.
- Uji Reliabilitas
 Telah dilakukan pengujian dan menunjukkan hasil yaitu keempat variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa instrumen variabel penelitian adalah reliabel. Dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

No	Variabel	Cronbach`s Alpha	N of items	Ket
1.	Kompetensi	0,978	20	Reliabel
2.	Kompensasi	0,905	14	Reliabel
3.	Motivasi	0,922	16	Reliabel
4.	Kinerja Dosen	0,946	30	Reliabel

- Uji Normalitas

Telah dilakukan pengujian dan menunjukkan hasil yaitu bahwa sig lebih besar dari 0,05 untuk masing masing variabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa distribusi data bersifat normal dapat diterima. Dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi	0,682	07,41	Normal
Kompensasi	1,398	0,064	Normal
Motivasi	0,781	0,575	Normal
Kinerja Dosen	0,860	0,450	Normal

- Uji Multikolinieritas
Telah dilakukan pengujian dan menunjukkan hasil yaitu bahwa nilai VIF dari kedua variabel independen kurang dari 5. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikol dalam model penelitian ini. Dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Variabel	VIF	Keterangan
Kompetensi	1,838	Bebas multikol
Kompensasi	1,654	Bebas multikol

- Uji heterokedastisitas
Telah dilakukan pengujian dan menunjukkan hasil yaitu bahwa tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap absolute residual baik secara bersama sama / serempak maupun sebagian / parsial. Sehingga model yang akan dibuat tidak mengandung gejala heterokedastisitas. Dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Variabel	t Tabel	<	t Hitung	<	t Tabel
Kompetensi	1,666	<	0,214	<	1,666
Kompensasi	1,666	<	1,234	<	1,666
Motivasi	1,666	<	1,525	<	1,666

- Analisis Inferensial Model Regresi I
Analisis model regresi pertama ini digunakan mencari model regresi linear berganda untuk data yang telah distandardisasi dimana variabel independen adalah Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), sedangkan variabel

terikatnya adalah Motivasi (Y1). Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- 1) Persamaan Regresi
 $ZY_1 = 0,279.X_1 + 0,342.X_2$
- 2) Parsial
t = 2,455
3,015
Sig = 0,017 0,004
- 3) Koefisien Determinasi
R Square = 0,167
- 4) Uji F (Simultan)
F = 6,610
Sig = 0,002

- Analisis Inferensial Model Regresi II
Analisis Model Regresi kedua ini digunakan untuk mencari model regresi linear berganda untuk data yang telah distandardisasi dimana variabel independen adalah Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (Y1) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Dosen (Y2). Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- 1) Persamaan Regresi
 $ZY_2 = 0,066.X_1 + 0,262.X_2 + 0,429.Y_1$
- 2) Parsial
t = 0,620
2,399 3,863
Sig = 0,537 0,019
0,000
- 3) Koefisien Determinasi
R Square = 0,333
- 4) Uji F (Simultan)
F = 10,799
Sig = 0,000

- Analisis Hipotesis
Telah dilakukan pengujian dan menunjukkan hasil yaitu bahwa Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi (Y1) dengan t hitung 2,455 sig 0,017; Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi (Y1) dengan t hitung 3,015 sig 0,004; Kompetensi (X1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y2) dengan t hitung 0,620 sig 0,537; Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y2) dengan t hitung 2,399 sig 0,019; Motivasi (Y1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y2) dengan t hitung 3,863 sig 0,000.

Analisis Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur struktur tersebut, maka memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

Pengaruh Langsung

- Variabel Kompetensi (X1) terhadap Variabel Motivasi (Y1) adalah 0,279 atau sebesar 27,9 %
- Variabel Kompensasi (X2) terhadap Variabel Motivasi (Y1) adalah 0,342 atau sebesar 34,2 %
- Variabel Motivasi (Y1) terhadap Variabel Kinerja Dosen (Y2) adalah 0,429 atau sebesar 42,9 %

Pengaruh tidak langsung

- Variabel Kompetensi (X1) terhadap Variabel Kinerja Dosen (Y2) melalui Variabel Motivasi (Y1) adalah $0,279 \times 0,429 = 0,1196$ atau sebesar 11,96 %
- Variabel Kompensasi (X2) terhadap Variabel Kinerja Dosen (Y2) melalui Variabel Motivasi (Y1) adalah $0,342 \times 0,429 = 0,1467$ atau sebesar 14,67 %

Dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
X1 – Y2	0,066	-	-
X2 – Y2	0,262	-	-
Y1 – Y2	0,429	-	-
X1 – Y1 – Y2	-	0,119	0,185
X2 – Y1 – Y2	-	0,146	0,408

Ringkasan hasil uji disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Analisis Inferensial Model Regresi I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.398	.620		2.256	.027
	Kompetensi	.325	.133	.279	2.455	.017
	Kompensasi	.288	.096	.342	3.015	.004

a. Dependent Variable: Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.167	.142	.13866

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.254	2	.127	6.610	
	Residual	1.269	66	.019		
	Total	1.523	68			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Motivasi

Dari ringkasan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil regresi kedua variabel (Kompetensi dan Kompensasi) terhadap Motivasi sebagai berikut: pada Unstandardized Coefficient, Kompetensi memiliki nilai lebih tinggi terhadap motivasi yaitu 0,325 dibandingkan dengan kompensasi yang hanya bernilai 0,288. Sedangkan pada Standardized Coefficient, Kompensasi memiliki nilai lebih tinggi terhadap motivasi yaitu 0,342 dibandingkan dengan Kompetensi yang hanya bernilai 0,279.

Analisis Inferensial Model Regresi II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.719	.405		4.246	.000		
	Kompetensi	.054	.087	.066	.620	.537	.896	1.116
	Kompensasi	.154	.064	.262	2.399	.019	.860	1.163
	Motivasi	.299	.078	.429	3.863	.000	.833	1.200

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.577 ^a	.333	.302	.08732	2.255

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.247	3	.082	10.799	.000 ^a
	Residual	.496	65	.008		
	Total	.743	68			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari ringkasan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil regresi kedua variabel (Kompetensi dan Kompensasi) terhadap Motivasi sebagai berikut: pada Unstandardized Coefficient, Motivasi memiliki nilai lebih tinggi terhadap Kinerja Dosen yaitu 0,299 dibandingkan dengan kompensasi yang hanya bernilai 0,154 dan Kompetensi yang hanya bernilai 0,054. Sedangkan pada Standardized Coefficient, Motivasi tetap memiliki nilai lebih tinggi terhadap Kinerja Dosen yaitu 0,429

dibandingkan dengan kompensasi yang hanya bernilai 0,262 dan Kompetensi yang hanya bernilai 0,066.

Implikasi Penelitian

- Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi yang dimiliki dosen UNISKA Kediri terhadap Kinerja Dosen. Konsekuensinya adalah tertolaknya hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hal ini sudah sesuai dan konsisten dengan hasil penelitian Andayani (2014) dengan penelitian yang berjudul “Hubungan Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi dengan Kinerja Dosen di STIKES Nurul Jadid Paiton Probolinggo” yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan kompensasi, kompetensi dan motivasi dengan kinerja dosen baik secara parsial maupun simultan.

- Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi yang diterima oleh dosen UNISKA Kediri terhadap Kinerja Dosen. Hal ini tidak sesuai dan inkonsisten dengan hasil penelitian Keran (2012) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang” yang menyebutkan bahwa kesemua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kecuali variabel kompensasi.

- Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi yang dimiliki dosen UNISKA Kediri terhadap Kinerja Dosen. Hal ini sudah sesuai dan konsisten dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yaitu Mundarti (2007) dengan penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2004/2005” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja dosen, kemudian Siwantara

(2009) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja serta Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali” yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional, motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Juga dalam penelitian Indrarini (2009) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang” yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang dan Pardosi (2011) dengan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Tehnik Menengah (STM) Cinta Rakyat Pematang Siantar” yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Kesimpulan

- Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi yang dimiliki dosen UNISKA Kediri terhadap Kinerja Dosen yang dihasilkan.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi yang diterima oleh dosen UNISKA Kediri terhadap Kinerja Dosen yang dihasilkan.
- Terdapat pengaruh yang signifikan dan besar antara motivasi yang dimiliki dosen UNISKA Kediri terhadap Kinerja Dosen yang dihasilkan.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Depdiknas. 2004. *Standar Kompetensi Guru Pemula SMP-SMA*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dirjen Pendidikan Tinggi
- Simamora. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

- Dwi Priyatno, (2008). *Mandiri Belajar SPSS*.
Yogyakarta, Mediakom.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix
Methods)*. Bandung: Alfabeta.