

PENGARUH KOMPETENSI DOSEN DAN KEPUASAN KERJA DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS KH A WAHAB HASBULLAH TAMBAKBERAS JOMBANG

Emi Lilawati

emi.unwaha@gmail.com

Universitas KH A Wahab Hasbullah Jombang

Fauziah Mashari

fauziah.mashari@yahoo.com

Universitas Darul Ulum Jombang

Abstrak: Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja dosen, di antaranya ialah kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen; pengaruh kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen; dan pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Penelitian ini dilakukan di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang. Penentuan jumlah responden sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan tabel Isac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% dan teknik yang digunakan adalah *nonprobability covience sampling*, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 99 responden. Hasil penelitian yang bersumber dari pengolahan data menunjukkan hubungan yang positif sedang antara variabel kompetensi dosen, kepuasan kerja dosen dan kinerja dosen.

Kata kunci: kompetensi, kepuasan kerja, kinerja.

Abstract: There are several factors that can influence the performance of lecturer, namely lecturer competence and job satisfaction of lecturer. This study aims to determine: the influence of competence on the performance of lecturers; the influence of job satisfaction on lecturer performance; and the influence of competence and job satisfaction on lecturer's performance. This research was conducted at The University of KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang. The number of samples in this study was determined by using Isac and Michael table with 5% level of sobriety and the technique used was nonprobability covience sampling, so the number of samples in this study was 99 respondents. The results of this study indicate that there is a positive correlation between the variables of lecturer competence, job satisfaction and lecturer performance.

Keywords: competence, job satisfaction, performance.

Pendahuluan

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 menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki

peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar oleh karena itu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi.¹

Dosen adalah salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab.

Untuk melaksanakan fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis tersebut diperlukan dosen yang profesional. Konsepsi manajemen SDM perguruan tinggi memberikan pemahaman terhadap sumber daya manusia. Faktor utama rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar atau pendidik yang kualifikasinya tidak layak atau mengajarnya tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan kompetensional pribadi maupun keterampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya. 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. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Didalam 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.

Berdasarkan pembatasan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang; pengaruh kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang; pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang.

Kajian Teori Seputar Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris, yakni “*competence*,” yang berarti

¹ Trianto, Tutik dan Titik Triwulan, *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen* (Surabaya: Prestasi Pustaka, 2006), 3.

kecakapan, kemampuan, kompetensi atau wewenang. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, “kompetensi” memiliki makna: kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah.² 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.³

Ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Lebih lanjut mengenai konsep kompetensi, Jalal menyebut ada tiga dimensi yang dimiliki kompetensi yaitu: pertama, dimensi kecakapan proses yang biasa disebut sebagai kecakapan yang bersifat generik; kedua, dimensi konsep dasar keilmuan, bermakna bahwa konsep-konsep kunci dan prinsip-prinsip utama keilmuan harus dimiliki dan dikuasai secara tuntas; ketiga, dimensi penerapan, yaitu kecakapan mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari dengan tingkat ilmu yang dimilikinya.⁴ Kemudian Ahmad S Ruky mengungkapkan bahwa komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi di antaranya adalah: karakter pribadi (*traits*); konsep diri (*selfconcept*); pengetahuan (*knowledge*); keterampilan (*skill*).⁵

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya dalam pasal 34 ayat 2 bahwa Dosen paling sedikit memiliki kompetensi pendidik yang dinyatakan dengan sertifikat yang meliputi: kompetensi pedagogik; kompetensi profesional;⁶ kompetensi Kepribadian;⁷ kompetensi sosial; bersikap inklusif, tidak diskriminatif, dan memiliki kesadaran serta kecakapan untuk berpartisipasi aktif sebagai warga Negara yang demokratis dan

² Administrator, “Kompetensi,” diakses pada 18 Januari 2017, <http://Kbbi.web.id/Kompetensi>.

³ Administrator, “Pusat Data,” diakses 15 Pebruari 2017, <http://www.hukumonline.com/Pusatdata>.

⁴ Usman Abu Bakar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pendidikan Islam* (Surakarta: Fataba Press, 2014), 54.

⁵ Ruky Ahmad S, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2006), 104.

⁶ Jamal Ma'mur Asmani, *7 Kompetensi Guru Yang Menyenangkan* (Yogyakarta: Power Books, 2009), 157.

⁷ Administrator, “Pusat Data.”

menghargai multi budaya; berinteraksi dan berkomunikasi efektif, santun, dan adaptif dengan berbagai kalangan, termasuk inter dan antar komunitas; bersikap terbuka dan menghargai pendapat, saran serta kritik dari pihak lain.⁸

Tentang kepuasan kerja, Mangkunegara mengungkapkan tentang teori-teori kepuasan kerja, yaitu: teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Herzberg.⁹ Robins menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.¹⁰

Dalam proses pengukuran kepuasan kerja persoalan yang sering dihadapi adalah bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja. Komponen atau unsur apa yang saja yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Kemudian apa yang dapat dijadikan indikator untuk mengatakan bahwa seorang pekerja mendapatkan kepuasan kerja. Pada umumnya, pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Kepuasan kerja akan terjadi apabila pekerja merasakan bahwa nilai yang mereka inginkan terpenuhi, diperoleh *value fulfillment*. Tetapi orang yang berbeda dapat menghargai hal yang berbeda dan bahwa nilai dapat berubah selama dalam kehidupan kerja. Teori yang bersangkutan dengan pemenuhan nilai tersebut dinamakan *value perfect theory*.¹¹

Selanjutnya adalah pemaparan seputar kinerja. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).¹² Kinerja atau *performance* disebut juga dengan unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup

⁸ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.49 Tahun 2014 Tentang Standart Nasional Pendidikan Tinggi.

⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 120.

¹⁰ Stephen P Robins, *Perilaku Organisasi*, terj. Molan Benyamin (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 94.

¹¹ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 135.

¹² *Ibid.*, 9.

tanggung jawabnya.¹³

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).¹⁴ Menurut Henry Simamora faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor individual, yang terdiri dari kemampuan, keahlian, latar belakang, tingkat pendidikan serta demografi; faktor psikologis, yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi; faktor organisasi, yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.¹⁵ Kinerja merupakan suatu konsep yang *multicated* (banyak dimensi) artinya bahwa kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.¹⁶

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 Kredit Pasal 3, Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 ayat 2 Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi: melaksanakan pendidikan dan pengajaran; melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental atau seni pertunjukan dan karya sastra; melaksanakan pengabdian kepada.¹⁷

Dosen yang memiliki kompetensi dan mempunyai motivasi yang tinggi akan mampu menunjukkan kinerja yang unggul. Dosen dengan sukarela dan mampu memberikan layanan pendidikan kepada mahasiswa dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal itu dapat terjadi karena dosen merupakan ujung tombak dari pelaksanaan *transfer of value* dan *knowledge* kepada mahasiswa. Untuk itu, seorang dosen tentu saja seorang yang benar-benar berkompeten dibidangnya dengan menguasai kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial dosen guna meningkatkan kerjanya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang penyajian datanya berupa angka-angka dan menggunakan analisa statistik

¹³ Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014), 354.

¹⁴ Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia*, 31.

¹⁵ Gusnestti, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru," *Journal FISIP 1* (2014): 8.

¹⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 68.

¹⁷ Depdiknas, *Himpunan Ketentuan-ketentuan Pembinaan Karier Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi Di Indonesia* (Jakarta: PT Sinar Kreasi, 2001), 118-119.

biasanya bertujuan menunjukkan hubungan antara variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediksi.¹⁸

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.¹⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah dosen-dosen Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang yang memiliki karakteristik dosen tetap, dan melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang berjumlah 122 dosen. Sedangkan sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²⁰ Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Dalam penelitian ini cara menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono.²¹

Adapun Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/ jumlah responden.

N = Ukuran populasi.

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e=0,1.

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar.

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil.

Perhitungan sampel:

$$n = \frac{122 \text{ dosen}}{1 + 122(0,1)^2}$$

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini di antaranya: kuisioner/angket. Pengukuran angket menggunakan skala Likert.

Teknik analisis data digunakan untuk mengetahui hubungan seluruh variabel secara simultan dan mengetahui hubungan variabel secara parsial. Hubungan variabel secara simultan diketahui dengan menggunakan Uji F dan untuk hubungan variabel secara parsial

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D* (Bandung : Alfabeta, 2006), 8.

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 130.

²⁰ Ibid., 131.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 87.

digunakan Uji t. Jenis skala dalam penelitian ini secara keseluruhannya menggunakan skala interval yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Oleh sebab itu, model yang digunakan dalam mengukur skala interval ini menggunakan model skala Likert.²²

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya. Adapun analisis regresi digunakan untuk mengetahui atau memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel tertentu karena dipengaruhi oleh berubahnya variabel yang lain.²³ Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dosen (X1) dan kepuasan kerja dosen (X2) terhadap kinerja dosen (Y). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi yaitu kinerja dosen

X1 = kompetensi dosen

X2 = kepuasan kerja

A = bilangan konstan

β_1, β_2 = bilangan koefisien predictor

Analisis regresi ganda dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS V 18 for Windows 2010. Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X1, X2 dan Y. dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R = koefisien korelasi berganda

JK regresi = jumlah kuadrat

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat total korelasi

Pengujian hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha), rumusan hipotesisnya sebagai berikut. Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain,

²² Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 50.

²³ Ganatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif* (Malang: Madani, 2015), 214.

apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen;
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen;
3. $H_0 : \beta_2 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen;
4. $H_a : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen

Kemudian koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{1 - r_p}$$

Di mana:

n = jumlah sampel

rp = nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. H_0 : tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dosen dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen;
2. H_a : terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dosen dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikansi koefisien berganda, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Di mana:

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi

k = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut dk (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ – H_a diterima (signifikan);
2. Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ – H_a ditolak (tidak signifikan).

Deskripsi Data Penelitian

Data hasil penelitian dari kuesioner (angket) yang diberikan kepada dosen dan telah diisi oleh dosen yang berjumlah 99 orang. Dalam penelitian ini menggunakan tiga angket, yaitu angket untuk variabel kompetensi dosen (X1) sebanyak 24 item dan angket untuk variabel kepuasan kerja dosen (X2) sebanyak 33 item, serta angket variabel kinerja dosen (Y) sebanyak 17 item.

Gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini didasarkan pada kuesioner yang terkumpul dengan jumlah responden 99 orang. Karakteristik responden disajikan dalam bentuk table distribusi frekuensi pada sub bab berikutnya.

Deskripsi tanggapan responden atas indikator-indikator kompetensi dosen (X1) diuraikan secara rinci sebagai berikut.

Tabel 1:

Tanggapan responden terhadap indikator kompetensi pedagogik

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	47	43%
2	Sering	43	39,1%
3	Kadang-kadang	9	17,9%
4	Jarang	-	-
5	TidakPernah	-	-
	Jumlah	99	100%

Berdasarkan table di atas, menerangkan bahwa dalam penguasaan kompetensi professional ada 9 dosen atau 17,9% yang tergolong cukup, hal tersebut terlihat dari jawaban responden yang menjawab kadang-kadang. Kemudian 43 dosen menjawab sering, artinya sekitar 39,1% dosen tergolong tinggi dalam penguasaan kompetensi profesional. Kemudian sekitar 43% dosen menjawab selalu, artinya sekitar 43% atau 47 dosen tergolong sangat tinggi dalam penguasaan kompetensi profesional.

Tabel 2:

Tanggapan responden terhadap indikator kompetensi kepribadian

No.	Jawabannn	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	46	46,47%
2	Sering	43	43,43%
3	Kadang-kadang	10	10,1%
4	Jarang	-	-
	TidakPernah	-	-
	Jumlah	99	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tersebut menerangkan bahwa 46 dosen menjawab selalu, artinya sekitar 46,47% dosen tergolong sangat tinggi dalam penguasaan kompetensi kepribadian. Kemudian ada 43

dosen menjawab sering, artinya sekitar 43,43% tergolong tinggi dalam penguasaan kompetensi kepribadian. Namun dalam penguasaan kompetensi kepribadian masih ada dosen yang tergolong cukup, hal tersebut terlihat dari jawaban responden yang berjumlah 10 atau 10,1% yang menjawab kadang-kadang.

Tabel 3:
Tanggapan responden terhadap indikator kompetensi sosial

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	45	47%
2	Sering	40	39%
3	Kadang-kadang	14	14%
4	Jarang	-	-
5	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	99	100%

Berdasarkan tabel di atas, menerangkan bahwa dalam penguasaan kompetensi sosial ada 14% dosen yang tergolong cukup, hal tersebut terlihat dari jawaban responden yang berjumlah 14 atau 14% yang menjawab kadang-kadang. kemudian 47% dosen menjawab selalu, artinya sekitar 47% atau 45 dosen tergolong sangat tinggi dalam penguasaan kompetensi sosial. Kemudian ada 39% dosen menjawab sering, artinya sekitar 39% atau 40 dosen tergolong sedang dalam penguasaan kompetensi sosial.

Selanjutnya, deskripsi tanggapan responden atas indikator-indikator kepuasan kerja dosen (X2) diuraikan secara rinci sebagai berikut.

Tabel 4:
Tanggapan responden terhadap indikator upah/gaji

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	35	35.0%
2	Puas	42	42.0%
3	Cukup puas	19	20.0%
4	Kurang puas	3	3.0%
5	Tidak puas	-	-
	Jumlah	99	100%

Tabel ini memperlihatkan bahwa 20% dosen memiliki kepuasan terhadap gaji yang diterima tergolong cukup, bahkan 3% dalam kategori kurang puas. Dari data di atas terlihat bahwa 35% dosen yang merasa sangat puas terhadap gaji yang diterima, bahkan 42% dosen merasa puas dengan upah gaji yang diterima. Rasa kepuasan dosen ini karena besarnya gaji yang diterima setiap bulannya dari lembaga pendidikan tempat bekerja sudah sepadan dengan apa yang dikerjakan sesuai dengan tugasnya. Tidak hanya itu, kepuasan mereka karena diberikan kenaikan

gaji secara berkala. Di satu sisi, kenaikan secara berkala sangat diharapkan oleh dosen sebagai wujud dihargainya atas etos kerja dan lama kerja di perguruan tinggi tersebut. Kepuasan mereka hanya berkaitan dengan ketepatan waktu penggajian. Hal ini membuktikan bahwa pihak universitas selalu disiplin dalam menggaji tenaga pengajar di lingkungannya.

Tabel 5:
Tanggapan responden terhadap indikator kenyamanan terhadap pekerjaan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	50	59,3%
2	Puas	34	30,7%
3	Cukup puas	15	10%
4	Kurang puas	-	-
5	Tidak puas	-	-
	Jumlah	99	100%

Tabel 5 memperlihatkan bahwa 30,7% dosen merasa puas terhadap kenyamanan yang dirasakan, bahkan 59,3% dosen merasa sangat puas. Akan tetapi masih ada sekitar 10% yang masih merasa cukup puas. Rasa cukup puas para dosen ini disebabkan karena masih adanya persaingan yang tidak sehat di Universitas KH A Wahab Hasbullah ini.

Tabel 6:
Tanggapan responden terhadap indikator kebanggaan terhadap lembaga

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	50	48,9%
2	Puas	40	45,2%
3	Cukup puas	9	5,9%
4	Kurang puas		
5	Tidak puas	-	-
	Jumlah	99	100%

Tabel 7 memperlihatkan bahwa 48,9% dosen merasa sangat bangga atau sangat puas dan 45,2% dosen merasa puas dan bangga, akan tetapi masih ada 5,9% dosen yang merasa cukup puas atau cukup bangga dengan universitas tempat mereka bekerja.

Tabel 8:
Tanggapan responden terhadap indikator penghargaan terhadap hasil pekerjaan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	46	41,6%
2	Puas	50	49,5%
3	Cukup puas	3	8,9%
4	Kurang puas	-	-

5	Tidak puas	-	-
	Jumlah	99	100%

Tabel 8 memperlihatkan bahwa sebanyak 41,6% dosen sudah merasa sangat puas atas penghargaan terhadap hasil kerja yang mereka lakukan. Dosen yang merasa puas dari hasil tabel di atas memperoleh jumlah yang terbanyak yaitu sekitar 49,5%. Sedangkan dosen yang masih merasakan cukup puas atas penghargaan ada sekitar 8,9% dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan para dosen terhadap tunjangan hari raya dan penghargaan atas pemberian ukuran keberhasilan pekerjaan dengan jelas yang menyebabkan dosen merasa puas.

Tabel 10:
Tanggapan responden terhadap indikator kebermaknaan tugas

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	38	34,1%
2	Puas	50	55,9%
3	Cukup puas	11	10%
4	Kurang puas		
5	Tidak puas	-	-
	Jumlah	99	100%

Terlihat pada tabel 10 sebanyak 34,1% dosen merasa sangat puas atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Sekitar 55,9% merasa puas, namun demikian masih ada 10% merasa cukup puas. Kepuasan para dosen ini disebabkan karena dalam proses perkuliahan mahasiswa cenderung mampu berpartisipasi aktif. Mereka juga puas karena dapat menyajikan materi perkuliahan secara sistematis dan pimpinan dapat mendorong dosen untuk melaksanakan gagasan - gagasan baru atau berinovasi walaupun resikonya cukup besar.

Tabel 11:
Tanggapan responden terhadap indikator kesempatan untuk maju

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	51	45,9%
2	Puas	40	39,1%
3	Cukup puas	8	15%
4	Kurang puas	-	-
5	Tidak puas	-	-
	Jumlah	99	100%

Tabel 11 memperlihatkan bahwa 39,1% dosen merasa puas dengan kesempatan untuk maju, bahkan 45,9% dosen merasa sangat puas kesempatan untuk maju yang diberikan kepada mereka. Selebihnya hanya 15% merasa cukup puas. Mereka cenderung puas karena pihak

Universitas mendorong dosen untuk melaksanakan gagasan-gagasan baru. Di samping itu para dosen juga puas dengan lembaga pendidikan tempat bekerja karena memberikan ukuran keberhasilan pekerjaan dengan jelas dan para dosen terlihat karena pihak universitas relatif sering mendatangkan pakar dalam bentuk seminar/*workshop* dalam upaya peningkatan kualitas dosen.

Tabel 12:

Tanggapan responden terhadap indikator kewenangan mengatur sistem kerja

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	45	45,0%
2	Puas	45	45,0%
3	Cukup puas	9	10,0%
4	Kurang puas	-	-
5	Tidak puas	-	-
	Jumlah	99	100%

Terlihat dari tabel 12 sebanyak 10 % dosen memandang cukup puas atas kewenangannya mengatur sistem. Kemudian sekitar 45 % dosen sudah merasa puas dan 45 % dosen merasa sangat puas dengan kewenangan mengatur sistem kerja. Rasa kepuasan dosen ini disebabkan karena lembaga berusaha untuk meningkatkan kerjasama antar bagian. Selain itu kepuasan dirasakan oleh para dosen dalam hal pengambilan keputusan yang cenderung diberikan kewenangan secara penuh, meskipun dalam hal pemberian kebebasan dalam menyelesaikan beban pekerjaan sudah dirasakan puas.

Tabel 13:

Tanggapan responden terhadap indikator umpan balik terhadap tugas

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	50	54,4%
2	Puas	45	41,6%
3	Cukup puas	4	4%
4	Kurang puas	-	-
5	Tidak puas	-	-
	Jumlah	99	100%

Tabel 13 memperlihatkan bahwa 4% dosen merasa cukup puas bahkan 54,4% merasa sangat puas terhadap umpan balik dari pekerjaannya, dan 41,6% dosen merasa puas. Dari data ini menunjukkan bahwa para dosen ini merasa puas terhadap pelaksanaan tes, dan mahasiswa antusias terhadap bahan ajara yang berikan dosen, meskipun terhadap perkuliahan pendek sebagai bentuk remedial dari perkuliahan yang diberikan cenderung cukup puas.

Selanjutnya adalah tanggapan responden mengenai variabel kinerja dosen, sebagaimana berikut.

Tabel 14:
Tanggapan responden terhadap indikator pendidikan dan pengajaran

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	4	44,5%
2	Sering	5	50%
3	Kadang – kadang	6	5,5%
4	Jarang	-	-
5	Tidak pernah	-	-
	Jumlah	99	100%

Hal yang menyebabkan kinerja dosen dalam hal pendidikan dan pengajaran tinggi diantaranya adalah: (1) terjadi dialog interaktif dalam perkuliahan; (2) Memberikan kebebasan kepada mahasiswa untuk menyampaikan pendapat; (3) menganjurkan kepada mahasiswa agar memiliki buku pegangan; (4) menggunakan *handout* setiap memberikan materi mata kuliah; dan (5) memberikan gambaran tentang kuliah yang akan datang pada saat mengakhiri perkuliahan. Hal-hal tersebutlah yang menyebabkan kinerja dosen tinggi, hal itu terlihat dari lebih dari 50 responden atau dosen yang menjawab sering dalam melakukan hal di atas, bahkan hampir mendekati angka 75 68,1% dari total 99 dosen.

Tabel 15:
Tanggapan responden terhadap indikator penelitian

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	40	41,5%
2	Sering	50	50,8%
3	Kadang – kadang	9	7,7%
4	Jarang	-	-
5	Tidak pernah	-	-
	Jumlah	99	100%

Tingginya kinerja para dosen dalam melakukan penelitian ini dapat dilihat dari seringnya diskusi dengan pakar sebelum melaksanakan penelitian yaitu sekitar 59% dari total 99 dosen. Hal ini menunjukkan bahwa antusias para dosen untuk meneliti tergolong tinggi. Dari data hanya 7,7% dosen kadang-kadang dalam kinerja penelitian. Hal itu terlihat pada jawaban responden tentang pembiayaan yang ditanggung sendiri atau uang pribadi apabila mengalami kekurangan untuk menunjang kesempurnaan penelitian, maka ketika terjadi kekurangan biaya, saya biayai dengan uang pribadi atau sekitar 24 dosen atau sekitar 23,6% dari total 99 dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Tabel 16:

Tanggapan responden terhadap indikator pengabdian pada masyarakat

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	48	44,3%
2	Sering	45	43,2%
3	Kadang – kadang	5	11,5%
4	Jarang	1	1%
5	Tidak pernah	-	-
	Jumlah	99	100%

Sebagian besar dosen sering melakukan kegiatan yang mencerminkan pengabdian kepada masyarakat. Namun kegiatan tersebut jarang dilakukan analisis kelengkapan dan kesesuaian data serta kadang-kadang rumusan masalahnya menitik beratkan pada masalah masyarakat. Topik yang dikemukakan masih mencerminkan pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat, namun hasilnya masih kadang-kadang dijadikan sebagai solusi pemecahan di masyarakat sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Setiap tahunnya para dosen sering melakukan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari tugasnya menciptakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan, sering dilakukan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia namun pelaksanaannya kadang-kadang tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan pendanaan dan kegiatan lainnya serta urusan hubungan dengan lokasi tempat pengabdian pada masyarakat. Kegiatan yang dilakukan sering disesuaikan dengan proses belajar mengajar dan evaluasi mengenai relevansi dengan tujuan dilakukan pada saat akhir kegiatan.

Demikian. Setelah dilakukan pengujian instrumen untuk variabel kepuasan kerja dosen dengan jumlah 30 yang valid diperoleh r_{hitung} sebesar 0,823. Kemudian nilai r_{hitung} tersebut dibandingkan dengan kriteria tingkat realibilitas. Dari hasil perbandingan dengan kriteria tersebut, dinyatakan bahwa tingkat realibilitas dari instrumen variabel X2 tergolong sangat tinggi dan bisa dikatakan realibel. Berikut adalah hasil penghitungan dengan menggunakan bantuan SPSS V18:

Tabel 17:

Hasil perhitungan realibilitas variabel kepuasan kerja dosen reliability statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's alpha based on standardized items	N of Items
,823	,822	30

Setelah dilakukan pengujian instrumen untuk variabel kinerja dosen dengan jumlah 15 yang valid diperoleh r_{hitung} sebesar 0,462. Kemudian nilai r_{hitung} tersebut dibandingkan dengan kriteria tingkat realibilitas. Dari hasil perbandingan dengan kriteria tersebut, dinyatakan bahwa tingkat

realibilitas dari instrumen variabel Y tergolong rendah. Berikut adalah hasil penghitungan dengan menggunakan bantuan SPSS V18:

Tabel 18:
Hasil perhitungan realibilitas variabel kinerja dosen

Cronbach's Alpha	Cronbachs alpha based on standardized items	N of Items
,462	,457	15

Hipotesis dalam uji linearitas di penelitian ini adalah:

1. Ho: Data variabel kompetensi dosen (X1) dan kepuasan kerja dosen (X2) dengan kinerja dosen (Y) tidak berpola linear;
2. Ha: Data variabel kompetensi dosen (X1) dan kepuasan kerja dosen (X2) dengan kinerja dosen (Y) berpola linear.

Pada penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS V18, dapat terlihatnya pada tabel dibawah ini:

Tabel 19:
Uji Linearitas ANOVA

Model		Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	175,572	2	87,786	8,678	,000 ^a
	Residual	971,155	96	10,116		
	Total	1146,727	98			
A. Predictors: (constant), kepuasan kerja dosen, kompetensi B. Dependent variabel: kinerja						

Hasil pengujian analisis statistik menguraikan hasil penelitian yang menjelaskan mengenai instrumen penelitian dan hipotesis yang diajukan pengujian instrumen penelitian digunakan untuk mengukur validitas dan realibilitas kuesioner penelitian. Pengujian statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis korelasi berganda, analisis linear berganda, dan konfisien determinan. Analisis korelasi berganda menunjukkan derajat atau kekuatan hubungan antara variabel kompetensi dosen, kepuasan kerja dosen dan kinerja dosen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen. Koefisien determinasi akan menjelaskan presentase pengaruh variabel penelitian secara bersama dalam penelitian ini.

Adapun *tool* atau alat yang digunakan dalam penghitungan analisis deskriptif pada penelitian ini, penulis menggunakan *software* SPSS V18, dan dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 20:
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Kompetensi dosen	99	85,28	6,567
Kepuasan kerja dosen	99	115,68	7,646
Kinerja dosen	99	58,85	3,421
Valid N (listwise)	99		

Dari tabel *descriptive statistic* di atas menunjukkan bahwa rata-rata kinerja dosen sebesar 58,85 unit dengan standart deviasi 3,421 unit dari jumlah responden berjumlah 99. Dengan standart deviasi unit, artinya dihubungkan dengan rata-rata kinerja dosen sebesar 58,85 unit/orang, maka kinerja dosen akan berkisar antara 58,85 \pm 3,421 unit.

Nilai rata-rata untuk variabel kompetensi dosen (X1) sebesar 85,28 dengan standart deviasi 6,567 unit dari jumlah responden 99. Dengan standar deviasi 6,567 unit, artinya dihubungkan dengan rata-rata kompetensi dosen 85,28 unit/orang, maka kompetensi dosen akan berkisar antara 85,28 \pm 6,567 unit. Selanjutnya, untuk nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja dosen (X2) sebesar 115,68 unit dengan standart deviasi 7,646 unit dari jumlah responden 99. Dengan standart deviasi 7,646 unit, artinya dihubungkan dengan rata-rata kepuasan kerja dosen 115,68 unit/orang, maka kepuasan kerja dosen akan berkisar antara 115,68 \pm 7,646 unit.

Selanjutnya adalah analisis korelasi berganda. Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut disajikan hasil olah data menggunakan SPSS V18 tabel *correlation*, sebagaimana di bawah ini.

1. Koefisiensi korelasi parsial antara X1 dan Y adalah -0,117. Hubungan antara X1 dan Y ketika variabel bebas konstan adalah sangat lemah.
2. Koefisiensi korelasi parsial antara X2 dan Y adalah 0,339. Hubungan antara X2 dan Y ketika variabel bebas konstan adalah positif.
3. Koefisiensi korelasi parsial antara X1 dan X2 adalah 0,218. Hubungan antara X1 dan X2 ketika variabel bebas konstan adalah positif.

Dapat disimpulkan bahwa Variabel kompetensi dosen (X1) dan variabel kinerja dosen (Y) terdapat hubungan yang sangat lemah. Sedangkan variabel kepuasan kerja dosen (X2) dan variabel kinerja dosen terdapat hubungan yg positif. Selain itu, untuk hubungan variabel kompetensi dosen (X1) dan kepuasan kerja dosen (X2) terdapat hubungan yang positif.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan kompetensi dosen (X1) dan kepuasan kerja dosen (X2) terhadap kinerja dosen (Y). Berikut disajikan tabel hasil olah data menggunakan SPSS V18 tabel *coefficients regresi*. Berdasarkan hasil

data SPSS V18 menunjukkan bahwa dari tabel *coefficients*^a menunjukkan bahwa model persamaan regresi linear berganda untuk memperkirakan kinerja dosen yang dipengaruhi oleh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 47,932 + 0, -0,104X_1 + 0, 171X_2$$

Y adalah kinerja dosen X1 adalah kompetensi, dan X2 adalah kepuasan kerja dosen. Dari persamaan di atas, dapat dianalisis beberapa hal antara lain adalah sebagai berikut.

1. Kinerja dosen, jika tanpa adanya kompetensi dosen dan kepuasan kerja (X1 dan X2 = 0), maka kinerja dosen hanya 47,932 = 48 unit. Sedangkan apabila masing-masing responden jawabannya atau dinaikkan satu point, maka diperkirakan tingkat kinerja dosen akan menjadi naik.
2. Koefisiensi regresi berganda sebesar -0,104 dan 0,171 mengindikasikan bahwa besaran penambahan tingkat kinerja dosen setiap pertambahan jawaban responden untuk variabel kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen.
3. Rumus di atas menunjukkan bahwa besarnya kinerja dosen apabila tidak dipengaruhi kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen adalah 47,932 satuan. Rumus tersebut menunjukkan pula apabila kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen dinaikkan satu point akan meningkatkan kinerja dosen 10,4% (-0,104) di kompetensi dosen dan 17,1% (0,171) di kepuasan kerja dosen.
4. Persamaan regresi berganda $Y = 47,932 + 0,104X_1 + 0,171X_2$ yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat kinerja dosen yang dipengaruhi oleh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen, akan diuji valid atau tidak dengan menggunakan hipotesis uji F (secara simultan) dan uji t (secara parsial) dalam pengujian hipotesis.

Besarnya kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi atau R^2 dapat dilihat pada hasil pengolahan data menggunakan SPSS V18 pada tabel *model summary* kolom *r square*.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,153 atau 15,3% hal tersebut menggambarkan bahwa sumbangan kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen terhadap naik turunnya kinerja dosen di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas adalah 15,3% dan sisanya sebesar 84,7% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan dalam penelitian.

Demikian. Selanjutnya, penelitian ini mengajukan dua jenis hipotesis yaitu simultan dan parsial. Hipotesis simultan yang diajukan adalah terdapat pengaruh kompetensi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen.

Berikut disajikan uraian hasil pengolahan data untuk uji hipotesis penelitian baik secara simultan maupun parsial.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagaian tabel 4.27 *coefficient regresi*.

Pertama, kompetensi dosen terhadap kinerja dosen. Hipotesis berdasarkan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dengan membuat hipotesis dalam bentuk kalimat:

1. H_0 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi dosen terhadap kinerja dosen;
2. H_a : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi dosen terhadap kinerja dosen.

Kaidah yang digunakan dalam pengujian secara parsial adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a ditolak

Dilihat dari tabel *coefficient* (a) diperoleh nilai $t_{hitung} = -2,079$ untuk variabel kompetensi dosen. Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *T Student*. Pengujian ini dilakukan pada dua sisi, maka nilai α dibagi 2 yaitu dengan rumus:

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(99-2)}$$

$$t_{(0,025,98)} = 1,664$$

Hasil uji signifikansi adalah untuk kompetensi dosen $0,000 < 0,050$ atau hasil uji t dengan $t_{hitung} -2,079 <$ dari $t_{tabel} 1,664$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi dosen terhadap kinerja dosen.

Kedua, kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen. Hipotesis berdasarkan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dengan membuat hipotesis dalam bentuk kalimat:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi dosen terhadap kinerja dosen;
2. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen.

Kaidah yang digunakan dalam pengujian secara parsial adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a ditolak

Dilihat dari tabel *coefficient* (a) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,977$ untuk variabel kepuasan kerja dosen. Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *T Student*. Pengujian ini dilakukan pada dua sisi, maka nilai α dibagi 2 yaitu dengan rumus:

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(99-2)}$$

$t_{(0,025,98)} = 1,664$

Hasil uji signifikansi adalah untuk kepuasan kerja dosen $0,000 < 0,050$ atau hasil uji t dengan $t_{hitung} 3,977 >$ dari $t_{tabel} 1,664$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen.

Uji hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau tidak terhadap kinerja dosen. Hasil uji hipotesis simultan dapat diketahui dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel} - H_a$ diterima (signifikan);
2. Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel} - H_a$ ditolak (signifikan).

Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS V18 pada tabel ANOVA kolom F sebagai berikut:

Tabel 21:

ANOVA ^b untuk Uji Hipotesis Simultan						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	175,572	2	87,786	8,678	,000 ^a
	Residual	971,155	96	10,116		
	Total	1146,727	98			
a. Predictors: (constant), kepuasan kerja dosen, kompetensi dosen						
b. Dependent variabel: kinerja dosen						

Berdasarkan tabel ANOVA di atas menunjukkan F_{hitung} adalah 8,678 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (0,05) atau tingkat signifikan 5% dan *degrees of freedom* (df) dengan dk pembilang 2 dan penyebut 96 adalah sebesar 3,09. Pada kedua perhitungan $F_{hitung} = 8,678 > F_{tabel} = 3,08$ dan signifikasinya $0,000 > 0,05$. Dari hasil uji hipotesis tersebut maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a (hipotesis penelitian), artinya secara bersama – sama atau simultan kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dosen.

Besarnya pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen adalah 15,3% merupakan hasil dari pembagian nilai regresssion dengan total penjumlahan regression dan residual yaitu: $175,572 / 1146,727 = 0,153 \times 100\% = 15,3\%$.

Pengajuan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada tabel yang telah dipaparkan *coefficients regresi*. Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar 47,932 dan koefisien kompetensi dosen (X_1) sebesar -0,104 sehingga diperoleh model regresi:

$Y = 47,932 + -0,104X_1 \dots\dots(1)$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan kompetensi dosen sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja dosen sebesar -0,104%. Koefisien regresi tersebut diuji kebermaknaannya menggunakan uji t. Hasil uji signifikansi untuk kompetensi dosen menggunakan uji t dengan $p\ value\ 0,000 < 0,050$ atau hasil uji t dengan $t_{hitung} -2,079 <$ dari $t_{tabel}\ 1,664$. Artinya, hipotesis I yang menyatakan ada atau terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dosen terhadap kinerja dosen Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas diterima.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, namun kompetensi dosen sebagai ruh seorang dosen memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Suatu kinerja pasti diawali oleh kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, hal ini merupakan salah satu motor penggerak seorang dosen melakukan suatu kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini menegaskan bahwa salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan ketrampilan (*skill*) yang dikuasai.

Sehubungan dengan kompetensi, bahwa pada dasarnya kompetensi: (1) menunjukkan kecakapan dan kemauan untuk mengerjakan suatu pekerjaan; (2) merupakan suatu sifat orang-orang kompeten, yaitu yang memiliki kecakapan, kemampuan, otoritas, kemahiran, pengetahuan dan sebagainya untuk mengerjakan apa yang diperlukan; (3) menunjukkan tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuan secara memuaskan berdasarkan kondisi. Dengan memperhatikan pengertian kompetensi tersebut, menurut Makmun, dapat dimaklumi jika kompetensi dipandang sebagai pilar atau teras kinerja dari sesuatu profesi.

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada tabel yang telah dipaparkan sebelumnya *coefficients regresi*. Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar 64,897 dan koefisien kepuasan kerja dosen (X_2) sebesar 0,087 sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = 47,932 + 0,171X_2, \dots\dots(2)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan kepuasan kerja dosen sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja dosen sebesar 0,171% . Koefisien regresi tersebut diuji kebermaknaannya menggunakan uji t. Hasil uji signifikansi untuk kepuasan kerja dosen menggunakan uji t dengan $p\ value\ 0,000 < 0,050$ atau hasil uji t dengan $t_{hitung}\ 3,977 >$ dari $t_{tabel}\ 1,984$. Artinya, hipotesis II yang menyatakan ada atau tidak terdapat pengaruh yang

signifikan antara kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa dosen semakin tinggi kepuasan kerjanya maka kinerjanya semakin tinggi pula, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya. Dibandingkan kompetensi dosen yang dimiliki, kepuasan kerja justru memiliki pengaruh yang lebih dominan, bahwa kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Berarti puas tidaknya dosen berkaitan dengan pekerjaan mereka sebagai dosen akan berpengaruh pada kinerja yang dilakukan. Semakin puas apa yang dirasakan cenderung menunjukkan kinerja yang semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Selain itu kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap produktivitas kerja atau kinerja, perputaran karyawan, absensi dan dampak lainnya. Oleh sebab itu, salah satu sasaran penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja. Kemudian sesuai dengan *discrepancy theory*, kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian para dosen terhadap pekerjaannya, jika dosen merasa puas terhadap pekerjaannya, maka dosen tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Bahwa kepuasan kerja dapat membantu memaksimalkan kinerja dosen, dalam jangka panjang akan menghasilkan dosen yang bekerja dengan kualitas yang lebih baik, lebih produktif, bertahan lebih lama di tempat dosen bekerja serta dapat bekerja sama dengan mahasiswa. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari dosen terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Hasil analisis deskriptif dari 99 responden diperoleh gambaran bahwa tingkat kepuasan dosen berkaitan dengan pekerjaannya tergolong tinggi dengan rata-rata sebesar 75%. Mereka cenderung belum puas atas gaji, kenyamanan, kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk maju, kewenangan mengatur sistem dan umpan balik, sedangkan kepuasan akan kebermaknaan tugas tergolong tinggi. Disinyalir bahwa belum puasnya para dosen lebih cenderung berkaitan dengan apa yang diterima oleh pihak luar dalam hal ini adalah lembaga pendidikan tempat mereka

bekerja. Kondisi ini wajar terjadi karena pada dasarnya seseorang lebih mudah menuntut dari orang lain untuk dirinya daripada menuntut dirinya yang terbaik untuk orang lain.

Kepuasan kerja merupakan sebuah penilaian antara kenyataan dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan berkaitan dengan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, para dosen Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang sudah sepenuhnya dirasakan kepuasannya walaupun masih ada beberapa dosen yang masih belum merasakannya.

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada tabel yang telah dipaparkan sebelumnya *coefficients^a regresi*. Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar 47,932 dan koefisien kompetensi dosen (X1) sebesar -0,104 dan kepuasan kerja dosen (X2) sebesar 0,171 sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = 47,932 + -0,104X1 + 0,171X2 \dots\dots(3)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan kompetensi dosen dengan mengontrol kepuasan kerja dosen sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja dosen sebesar -0,104% sebaliknya setiap terjadi penurunan atau kenaikan kepuasan 1% dengan mengontrol kompetensi dosen akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja sebesar 0,171%. Secara simultan hipotesis ini diuji kebermaknaannya menggunakan uji F.

Berdasarkan tabel ANOVA dari hasil olah data menggunakan SPSS V18 menunjukkan F_{hitung} dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (0,05) atau tingkat signifikan 5% dan *degrees of freedom* (df) dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 99 adalah sebesar 3,09. Maka diperoleh hasil kedua perhitungan $F_{hitung} = 8,678 > F_{tabel} = 3,09$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakbera Jombang diterima.

Besarnya pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen sebesar 15,3%, sedangkan sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Jadi semakin tinggi kompetensi dosen dan semakin tinggi kepuasan kerja dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, demikian pula sebaliknya. Aspek kompetensi dosen yang dimiliki dan kepuasan kerja dosen merupakan dua faktor diantara faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang.

Catatan Akhir

Berdasarkan penelitian dan analisis tentang pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen di Universitas KH A Wahab Hasbusallah Tambakberas Jombang, dapat ditarik kesimpulan.

1. Hasil uji signifikansi untuk kompetensi dosen menggunakan uji t atau hasil uji t dengan $t_{hitung} -2,079 < \text{dari } t_{tabel} 1,664$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dosen terhadap kinerja dosen di Universitas KH.A.Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang diterima.
2. Hasil uji signifikansi untuk kepuasan kerja dosen menggunakan uji t atau hasil uji t dengan $t_{hitung} 3,977 > \text{dari } t_{tabel} 1,664$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dosen semakin tinggi kepuasan kerjanya maka kinerjanya semakin tinggi pula, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya.
3. Pengaruh antara variabel X_1 (Kompetensi dosen) , X_2 (Kepuasan kerja dosen) ke Y (kinerja dosen) ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen di Universitas KH.A.Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang diterima. Melalui perhitungan $F_{hitung} = 8,867 > F_{tabel} = 3,08$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.

Daftar Rujukan

- Administrator. "Kompetensi," diakses pada 18 Januari 2017, <http://Kbbi.web.id/Kompetensi>.
- Administrator. "Pusat Data," diakses 15 Pebruari 2017, <http://www.hukumonline.com/Pusatdata>.
- Ahmad S, Ruky. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2006.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *7 Kompetensi Guru Yang Menyenangkan*. Yogyakarta: Power Books, 2009.
- Depdiknas. *Himpunan Ketentuan-ketentuan Pembinaan Karier Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi Di Indonesia*. Jakarta: PT Sinar Kreasi, 2001.
- Gusnestti. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru," *Journal FISIP 1* (2014): 8.
- Priansa, Doni Juni. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Robins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, terj. Molan Benyamin. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006.

- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta, 2006.
- Thoifah, I' anatut. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani, 2015.
- Trianto, Tutik dan Titik Triwulan. *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*. Surabaya: Prestasi Pustaka, 2006.
- Usman Abu Bakar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pendidikan Islam*. Surakarta: Fataba Press, 2014.
- Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.