

Volume 5, No.1, Th, 2015 (1-390)

ISSN 2089-3590

**SNaPP** 2015

Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

# Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora

Pemanfaatan Hasil Penelitian dan Pengabdian  
kepada Masyarakat bagi Percepatan Pembangunan  
Berkelanjutan di Indonesia

Bandung, 22 Oktober 2015



**unisba**  
PUSAT PENERBITAN UNIVERSITAS (P2U-LPPM)

**Susunan Redaksi**  
**Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian**  
**pada Masyarakat 2015 (SNaPP2015):**  
**Sosial, Ekonomi dan Humaniora**

ISSN 2089-3590

**Ketua Redaksi : Dadi Ahmadi, S.Sos., M.I.Kom. (Ketua)**

1. Dr. Rini Rinawati, M.Si
2. Dr. Tasya Aspiranti, SE., M.Si.
3. Dr. Bambang Saiful Ma'arif, Drs., M.Si.
4. Dr. Dedeh Fardiah
5. Makmuroh Sri Rahayu, Dra., M.Si
6. Santi Indra Astuti, S.Sos., M.Si.
7. Chairiawati, Dra., M.Si.
8. Dewi Rosiana, S.Psi., M.Psi.
9. Yuli Aslamawati, Dra., M.Pd.
10. Lilim Halimah, MH. Spy.
11. Dr. Neni Sri Imaniati, SH., MH.
12. Enoh, Drs., M.Ag
13. Stephani Raihan Hamdan, M.Si
14. Dr. Septiawan Santana

**Sekretariat/Sirkulasi : 1. Yuristia Wira Cholifah**  
2. Andalusia Neneng Permatasari  
3. Ummu Rosyidah  
4. Unang Arifin  
5. Ian Saftani  
6. Yuliani  
7. Hendar  
8. Sandi Sanjaya  
9. Agung  
10. Rima  
11. Hilda

**Desain dan Layout : 1. Dadi Ahmadi**  
2. Unang Arifin

**Sekretariat:**

LPPM Unisba, Gedung Rektorat Lantai 4, Jl. Purnawarman 63 Bandung 40116  
Tlp. 022-4203368 ext. 153, 154, 155  
Surel: prosiding@unisba.ac.id; prosiding.sosial@unisba.ac.id  
atau lppmunisba@yahoo.co.id  
atau <http://prosiding.lppm.unisba.ac.id/index.php/sosial>

## Daftar Isi

Prosiding Sosial, Ekonomi, dan Humaniora, Vol.5, No.1, Tahun 2015

ANALISIS PELAKSANAAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERBANKAN DI PROVINSI  
GORONTALO

*Hais Dama*

1-8

APLIKASI KOMUNIKASI ORGANISASI UNTUK MEMBANGUN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN BUMN

*Raden roro Dinar Soelistyowati*

9-14

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PEMBENTUK SERVICE RECOVERY  
PADA TOP BRAND PERUSAHAAN PENYEDIA JASA RENTAL MOBIL  
DI INDONESIA BERDASARKAN PERSEPSI PELANGGAN KORPORASI

*Aditya Wardhana*

15-22

KRITIK HUKUM ISLAM TERHADAP PASAL 31 TENTANG ABORSI  
AKIBAT PEMERKOSAAN DALAM PP NO. 61 TAHUN 2014 TENTANG  
KESEHATAN REPRODUKSI

*Amrullah Hayatudin, Ramdan Fawzi, Sandy Rizki Pebriadi*

23-28

STRATEGI PENGELOLAAN WAKAF TUNAI DALAM UPAYA  
MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN UMAT (Studi Kasus di Baitul Maal  
Hidayatullah Malang)

*Nur Chanifah*

29-36

PEMBERDAYAAN IBU RUMAH TANGGA MELALUI LITERASI TATA  
CARA PEMBENTUKAN KOPERASI SYARIAH DI DESA BABAKAN  
PETEUY KECAMATAN CICALENGKA

*Zaini Abdul Malik, N. Eva Fauziah, Ifa Hanifa Senjiati*

37-42

TINJAUAN PENDEKATAN HUKUM DAN EKONOMI TERHADAP  
MODEL LISENSI WAJIB PATEN ATAS OBAT DALAM WTO-TRIPS DAN  
DEKLARASI DOHA 2001

*Eka An Aqimuddin, Iman Sunendar, Frency Siska, Rahmat J. Tanjung,  
Maya M*

43-56

IBM KELOMPOK USAHA PENGRAJIN LEMARI REK DAN LIKUER

*Sopiyan AR, Periansya Periansya, Yuliana Sari*

57-64

EDUKASI MEDIA ONLINE DALAM KONTEKS JURNALISME  
LINGKUNGAN BAGI WARGA RAWA DESA LINGGAWANGI  
KECAMATAN LEUWISARI SINGAPARNA TASIKMALAYA

*Aziz Taufik Hirzi, Doddy Iskandar, Tia Muthiah, Arbaiyah Satriani*

65-72

REKONSTRUKSI PEMIKIRAN TENTANG KONSEP SANKSI PIDANA  
DALAM SISTEM HUKUM DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF IUS  
CONSTITUENDUM

*Dini Dewi Heniarti, Dian Andria Sari, Chepi Ali Firman, Singgih Puja  
Pangestu*

73-82

PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN PADA  
PERUSAHAAN BATUBARA DALAM MENCIPTAKAN  
KESEJAHTERAAN BAGI MASYARAKAT

*Lina Jamilah*

83-94

ASPEK-ASPEK HUKUM PENGOPERASIAN PESAWAT TANPA AWAK  
(DRONE) DITINJAU DARI HUKUM UDARA INTERNASIONAL DAN  
KONSTRUKSI HUKUMNYA DALAM PERATURAN PERUNDANG-



<u>PENGEMBANGAN SDM BERBASIS GENDER MELALUI KAMPUNG PINTAR DAN INDUSTRI KREATIF DI KECAMATAN METRO TIMUR</u> <i>Kartika Sari, Fenny Thresia</i>	209-218
<u>PERANAN MAHASISWA PARIWISATA DALAM VISIT INDONESIA YEAR</u> <i>Nasrullah Nasrullah</i>	219-228
<u>PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN (Survei pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Palembang)</u> <i>Periannya Zainuddin, L. Vera Riama P, Anggeraini Oktarida</i>	229-238
<u>IMPLEMENTASI MATERI ILMU SOSIAL BUDAYA DASAR DALAM PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT</u> <i>Sarah Rouli Tambunan</i>	239-244
<u>PELATIHAN TRANSAKSI SYARIAH DAN SOSIALISASI LEGALISASI BADAN HUKUM KOPERASI SYARIAH DI BANDUNG RAYA</u> <i>Neneng Nur Hasanah, Asep Ramdan Hidayat, Sandy Rizki Febriadi, Lina Jamilah, Diana Wiyanti</i>	245-252
<u>MEMASUKI DUNIA FILSAFAT: BELAJAR MEMANFAATKAN AKAL DENGAN BIMBINGAN AGAMA (Sebuah Pengantar Filsafat Umum)</u> <i>Rodliyah Khuzai, Parihat Kamil</i>	253-260
<u>UPAYA MENINGKATKAN KUNJUNGAN WISATAWAN KE OBYEK DAN DAYA TARIK WISATA (ODTW) DI TANJUNG PASIR, TANGERANG, BANTEN</u> <i>Suharsono Suharsono, Heru Prasadja, Tanete Pong</i>	261-268
<u>PENINGKATAN KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN STAF PEMERINTAHAN NAGARI KOTO KACIAK KECAMATAN TANJUNG RAYA KABUPATEN AGAM DALAM MENGELOLA SISTEM INFORMASI PERKANTORAN MODERN</u> <i>Siska Sasmita</i>	269-276
<u>PENDIDIKAN POLITIK BAGI GENERASI MUDA MELALUI PARTAI POLITIK</u> <i>Aina Aina</i>	277-280
<u>PEMBINAAN PEREMPUAN KADER PARTAI OLEH PARTAI POLITIK DALAM PERSPEKTIF PEMBANGUNAN POLITIK DI INDONESIA</u> <i>Al Rafni</i>	281-286
<u>PROFIL KESABARAN ANGGOTA POLISI PAMONG PRAJA PEMERINTAH KOTA BANDUNG DALAM MELAKUKAN PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA</u> <i>Makmuroh Sri Rahayu, Susandari Susandari, Ria Dewi Eryani</i>	287-290
<u>PERAN PENDIDIKAN TINGGI TERHADAP PENEGAKAN HUKUM KASUS-KASUS KORUPSI</u> <i>Eriska Ginalita Putri</i>	291-300
<u>PENDIDIKAN KEMANDIRIAN DAN KETERAMPILAN BAGI ANAK BINAAN DI LEMBAAGA KHUSUS PEMBINAAN ANAK SUKAMISKIN</u> <i>Yohanes Hermanto Sirait, Pan Lindawaty S. Sewu</i>	301-308
<u>POLA KETERAMPILAN SOSIAL DALAM MANAJEMEN KONFLIK BERBASIS PLURALITAS MAHASISWA DI KAWASAN PEMUKIMAN WARGA (STUDI KASUS PADA MAHASISWA DI KAWASAN PERUMAHAN ASABRI RW IX KELURAHAN SAWOJAJAR KECAMATAN SAWOJAJAR KOTA MALANG)</u> <i>Dessy Ningrum Eka Purnama Sari, Indria Kristiawan</i>	309-314

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA  
IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN  
(SURVEI PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI DI KOTA PALEMBANG)**

**<sup>1</sup>Periansya Zainuddin, <sup>2</sup>L.Vera Riama P, <sup>3</sup>Anggeraini Oktarida**

*<sup>1,2,3</sup>Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Sriwijaya*

*e-mail: periansya@gmail.com*

***Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model pengukuran kinerja dosen melalui kompetensi dosen, motivasi dosen dan kepuasan kerja dosen. Penelitian dilakukan pada 4 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Kota Palembang. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner, yang diukur dengan skala Likert. Responden adalah dosen PTN yang dijadikan populasi dan sampel penelitian. Teknik analisis data dengan Struktural Equation Modelling (SEM) dengan pendekatan Lisrel. Model yang dikembangkan menggunakan variabel independen (kompetensi dosen dan motivasi dosen), kepuasan kerja dosen dan kinerja dosen sebagai variabel dependen. Setiap variabel merupakan variabel laten yang dibentuk oleh beberapa indikator, selanjutnya untuk menguji model yang dikembangkan dalam desain penelitian dilakukan dengan model persamaan struktural. Kesimpulan penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dosen dan motivasi dosen baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja serta terdapat pengaruh dan signifikan kompetensi dosen, motivasi dosen dan kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja dosen.*

***Kata kunci:** kompetensi, motivasi, kepuasan, kinerja dosen*

## **1. Pendahuluan**

Pendidikan tinggi merupakan salah satu ujung tombak dalam menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi persaingan global. Kualitas dan harapan masyarakat pada pendidikan tinggi dalam menghasilkan sumber daya manusia menjadi cerminan para pengelolanya untuk berusaha dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas dan berdaya saing. Perubahan yang relatif cepat pada dunia kerja dibanding dengan kemampuan lembaga pendidikan dalam menghasilkan lulusannya menjadi persoalan yang harus dicarikan jalan keluarnya sejak dini.

Peningkatan kualitas dosen mempunyai arti penting sebagai suatu upaya pemerintah dan masyarakat guna terciptanya kinerja nasional. Undang-Undang Perguruan Tinggi No. 12 tahun 2012 menyatakan Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Ayat 14 pasal 1 UU Pendidikan Tinggi menyebutkan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Artinya bahwa proses pembelajaran adalah proses interaksi mahasiswa dengan dosen dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.

Salah satu unsur terpenting dalam peningkatan mutu perguruan tinggi adalah kompetensi dosen. Kompetensi dosen beranjak dari kemampuan pedagogik, professional, kepribadian dan sosial yang harus melekat pada diri seorang dosen. Sedarmayanti (2013:126) kompetensi adalah Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri dosen untuk melaksanakan tugasnya secara baik. Motivasi dosen untuk bekerja secara baik umumnya didasari oleh terpenuhinya kepentingan dirinya seperti kepuasan atas upaya yang telah diberikannya. Bangun (2012:312) menyatakan Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Robbins (2015:49) mengdefinisikan kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristik-cukup luas.

Dari latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi dosen dan motivasi dosen baik secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja dosen pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Palembang
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi dosen, motivasi dosen dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja dosen pada Perguruan tinggi negeri di Kota Palembang.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kompetensi

Robbins (2015), menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk dari dua perangkat faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan faktor kemampuan fisik. Kompetensi tidak hanya mempunyai makna pengetahuan, keterampilan, dan sikap, tetapi penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Spencers dan Spencer dalam Edi Sutrisno (2010:203) (Akademik atmosfir dalam banyak situasi berpengaruh langsung atas kinerja dosen. kondisi kerja dan hubungan sesama kolega, seperti diutarakan oleh Agus Ahyari (1999:124), "Pelayanan karyawan yang baik oleh perusahaan akan menghasilkan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan dalam perusahaan yang bersangkutan."

### 2.2 Motivasi Kerja

Griffin (2013:86) Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya. Ivancevich, *et.al* (2003:185) menyatakan "Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku". Begitu juga Handoko (2012:252), menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna

mencapai tujuan. Luthans (2010: 156) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah proses yang dimulai dengan fisiologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau penggerak yang ditujukan untuk insentif tujuan.

Pencapaian tujuan dari motivasi akan berjalan dengan sempurna jika diketahui proses dari motivasi itu. Proses motivasi yang dikemukakan oleh Rivai (2004:458) menyatakan bahwa seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan dalam dirinya, yang pada akhirnya akan mencari jalan lain atau tindakan lain dalam memenuhi kebutuhannya disertai terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi.

### 2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbin (2015:49) adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya-cukup luas.kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Kreitner (2014:169) adalah *pertama* Pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bawah kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya, *kedua* ketidaksesuaian, dimana model ini menjelaskan bawah kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. *Ketiga* pencapaian nilai, model ini menjelaskan bawah kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai kerja yang penting dari individu. *Keempat* keadilan, dalam model ini kepuasan adalah sebuah fungsi dari seberapa "adil" pegawai diperlakukan di tempat kerja dan kelima adalah komponen disposisi/genetis, didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja sebageian adalah fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetis.

### 2.4 Kinerja

Kinerja merupakan gambaran keberhasilan organisasi, maka hal ini dapat lebih jelas dengan mengukur karakteristik pegawai. Bernadian et.al dalam Sedarmayanti (2007:260) Penilaian kinerja (*performance*) is defined as the record of of outcomes produced on a specific job fuction or activity during a spesific time priod. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja adalah: "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

### 2.5 Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh kompetensi dosen terhadap kepuasan kerjapada PTN di kota Palembang

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh motivasi dosen terhadap kepuasan kerjapada PTN di kota Palembang

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh kompetensi dosen dan motivasi dosen terhadapkepuasan kerjapada PTN di kota Palembang

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosenpada PTNdi kota Palembang

H<sub>5</sub>: Terdapat motivasi dosen terhadapkinerja dosenpada PTNdi kota Palembang

H<sub>6</sub>: Terdapat pengaruh kepuasan kerja baik terhadap kinerja dosen pada PTN di kota Palembang

H<sub>7</sub>: Terdapat pengaruh kompetensi dosen, motivasi dosen dan kepuasan terhadap kinerja dosen pada PTN di kota Palembang

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Metode, Populasi dan Sampel

Metode yang digunakan *metode descriptive survey* dan *metode explanatory survey*. Tipe investigasi penelitian ini adalah kausalitas, menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara *independent variable* dan *dependent variable*. Metode pengumpulan data yang digunakan *survey* langsung, kontak *person* melalui *internet*, serta data sekunder. Responden adalah dosen pada PTN di kota Palembang. Instrumen yang digunakan kuesioner. Kurun waktu yang diteliti adalah *cross sectional* hanya meneliti suatu waktu tertentu dengan banyak responden.

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah dosen PTN di Kota Palembang yaitu Universitas Sriwijaya, UIN Raden Fatah, Politeknik Negeri Sriwijaya dan Poltekes. Dengan mempertimbangkan terdapatnya data *outliers* Hair, (dalam Emed Taryaman 2012:72) dan prinsip semakin besar ukuran sampel semakin baik, maka ukuran sampel yang diambil adalah 335 orang dosen.

#### 3.2 Pengujian Kualitas Data

Suatu instrumen dikatakan valid jika nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  dan instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitasnya  $\geq 0,7$  (Barker *et al.*, 2002:70). Hasil pengujian kualitas data dengan bantuan program SPSS versi 20, diperoleh koefisien korelasi seluruh item pernyataan yang mengukur semua variabel penelitian dinyatakan *valid* ( $r_{hitung} \geq 0,30$  yaitu 0,305 – 0,959). Koefisien *Alpha Cronbach* yang diperoleh  $\geq 0,70$ , menggambarkan semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur semua variabel penelitian adalah *reliable*.

#### Rencana Analisis dan Uji Hipotesis.

Alat-alat analisis yang dipakai dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu: 1) Uji Data, dan 2) Uji Model terdiri dari: *Goodness of Fit Test*, dan Uji pengaruh (*regression weight*). Analisis data digunakan teknik analisis model persamaan terstruktur atau *Struktural Equation Modelling* (SEM). Model yang dikembangkan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Setiap variabel merupakan variabel *laten* yang dibentuk oleh beberapa indikator. Model yang dikembangkan diuji dengan menggunakan model persamaan struktural.

### 4. Hasil Penelitian

#### Gambaran Umum Wilayah Penelitian

Penelitian ini telah menyebarkan kuesioner kepada 4 PTN yang berada di kota Palembang Sumatera Selatan. Responden mayoritas berumur antara 31-60 tahun (94%).



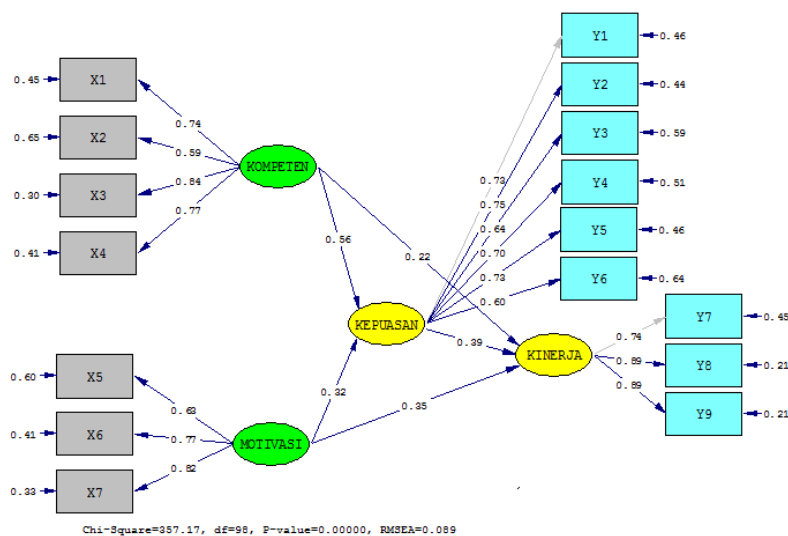
Rentang usia tersebut terlihat cukup produktif dan matang, artinya dosen PTN di kota Palembang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Responden laki-laki hampir sebanding dengan perempuan. Secara umum dosen memenuhi standar dari segi tingkat pendidikan, namun demikian masih perlu ditingkatkan lagi ke jenjang  $S_3$ . Responden didominasi oleh masa kerja di atas 10 tahun, mengindikasikan dosen PTN di kota Palembang dipandang cukup representatif mengenal dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

#### 4.1 Analisis Inferensial

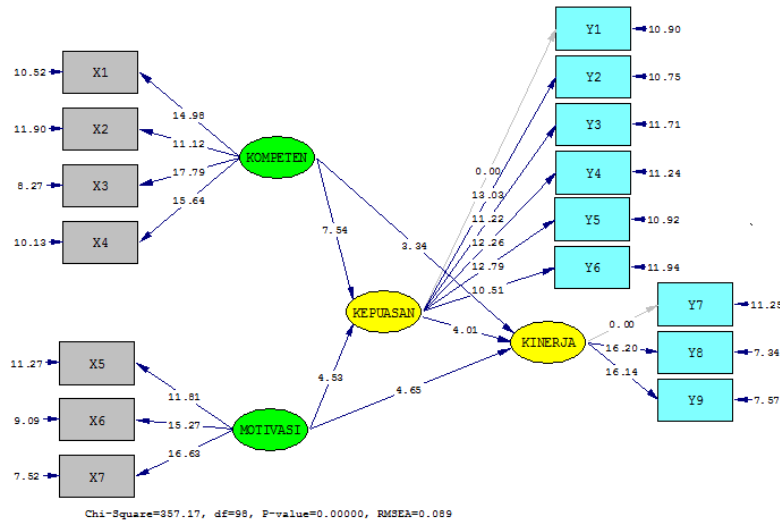
Indikator dari variabel kompetensi dosen, motivasi dosen, kepuasan kerja dan kinerja dosen memiliki nilai faktor muatan standar (*standardized loading factor*)  $\geq 0,5$ . *Construct Reliability (CR)* diatas 0,7 dan *Variance Extract (VE)* diatas 0,5. Disimpulkan bahwa seluruh indikator dari setiap variabel sudah valid dan *reliable*. Oleh karenanya model ini dapat digunakan untuk menyusun *full model* struktural.

#### 4.2 Analisis Model Struktural

Untuk mendapatkan model struktural lengkap (SEM) yang *fit* diperlukan beberapa tahapan. Hasil pembentukan model tahap ke-2 yang merupakan model struktural lengkap dapat dilihat pada Gambar 1.a dan Gambar 1.b.



Gambar 1.a. Hasil Pendugaan pada Full Model Tahap 2



**Gambar 1.b. Hasil Pengujian pada Full Model Tahap 2 (Uji-t)**

Hasil seluruh kriteria dan asumsi uji GOF ada beberapa yang sudah terpenuhi, dapat disimpulkan bahwa model struktural lengkap yang dihasilkan merupakan model yang *fit* sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis dan analisis lain yang diperlukan.

#### 4.4 Hasil Persamaan Regresi

Hasil analisis dengan *Lisrel 8.70* menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{KEPUASAN} = 0.56 * \text{KOMPETEN} + 0.32 * \text{MOTIVASI}, \text{Errorvar.} = 0.35, R^2 = 0.65$$

(0.075)	(0.071)	(0.052)
7.54	4.53	6.78

$$\text{KINERJA} = 0.39 * \text{KEPUASAN} + 0.22 * \text{KOMPETEN} + 0.35 * \text{MOTIVASI}, \text{Errorvar.} = 0.26, R^2 = 0.74$$

(0.096)	(0.066)	(0.076)	(0.043)
4.01	3.34	4.65	5.99

Berdasarkan model persamaan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi untuk persamaan 1 sebesar 0,65, artinya model tersebut mampu menjelaskan variasi data sebesar 65%. Dengan kata lain variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja sebesar 65 persen, sedangkan sisanya 35 % dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai koefisien determinasi untuk persamaan 2 sebesar 0,74 artinya model tersebut mampu menjelaskan variasi data sebesar 74%. Dengan kata lain variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 74 persen, sedangkan sisanya 26 % dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara membandingkan nilai CR (*Critical Ratio*) atau nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil *print out Lisrel 8.80* dengan nilai  $t_{statistic}$ . Nilai  $t_{statistic}$  untuk  $\alpha_{0,05}$  adalah 1,96. Hipotesis yang

diajukan akan diterima jika nilai CR atau  $t_{hitung} \geq t_{statistic} (\alpha 0,05)$ . Jika secara parsial ada variabel yang signifikan, maka secara simultan juga berpengaruh signifikan.

**Tabel 4.1 Uji Kesesuaian Variabel Model Struktural**

Persamaan Struktural		Koefisien jalur (Standardize)	Standart Error	Nilai $t_{hitung} /$ $F_{hitung}$	Hasil uji ( $t_{hitung}$ $\geq 1.96$ )
Variabel laten Endogen	Variabel laten Eksogen/ Endogen				
Kepuasan Kerja Dosen	Kompetensi Dosen	0.56	0.071	4.53	Signifikan (Parsial)
	Motivasi Dosen	0.32	0.052	6.78	Signifikan (Parsial)
	Kompetensi dosen dan Motivasi Dosen	$R^2=0.65$	0.075	7.54	Signifikan (Secara bersama- sama)
Kinerja Dosen	Kompetensi Dosen	0,22	0.076	4.65	Signifikan (Parsial)
	Motivasi Dosen	0,35	0.043	5.99	Signifikan (Parsial)
	Kepuasan Kerja Dosen	0.39	0.066	3.34	Signifikan (Parsial)
	Kompetensi dosen, Motivasi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen	$R^2 = 0,74$	0.096	4.01	Signifikan (Secara bersama- sama)

Sumber : Hasil pengolahan LISREL 8.7

Dalam penelitian ini ada 7 (tujuh) hipotesis yang diuji, dari 7 hipotesis tersebut berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa semua hipotesis diterima. Hasil selengkapnya dari pengujian masing-masing hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Deskripsi	Kesimpulan
<b>H<sub>1</sub></b>	Kompetensi dosen berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen	Hipotesis diterima
<b>H<sub>2</sub></b>	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen	Hipotesis diterima
<b>H<sub>3</sub></b>	Kompetensi dosen dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen	Hipotesis diterima
<b>H<sub>4</sub></b>	Kompetensi dosen berpengaruh terhadap kinerja Dosen	Hipotesis diterima
<b>H<sub>5</sub></b>	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen	Hipotesis diterima
<b>H<sub>6</sub></b>	Kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap kinerja Dosen	Hipotesis diterima
<b>H<sub>7</sub></b>	Kompetensi dosen, Motivasi kerja dan kepuasan kerja dosen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Dosen	Hipotesis diterima

Sumber : Hasil pengolahan LISREL 8.70

Di bawah ini akan diuraikan pengujian hipotesis secara lebih terperinci lagi pada setiap hipotesis yang diajukan sebelumnya, sebagai berikut :

## **5. Pembahasan**

### **5.1 Pengaruh Kompetensi Dosen dengan Kepuasan Kerja Dosen**

Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan kompetensi dosen secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen sebesar 0.56 atau 56 % hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yudi Supiyanto (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 21.4% . Selain itu Wardani dan Kusuma (2007) hasil penelitian menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 56.7%

### **5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Dosen terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan motivasi dosen secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen sebesar 0.32. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Merlianti (2006) yang hasil analisis menyatakan motivasi kerja cukup berpengaruh sebesar 34,81 % terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 65,19 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain. Hasibuan (2000:65) yang menyebut bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut : 1). Balas jasa yang adil dan layak, 2). Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, 3). Berat-ringannya pekerjaan, 4). Suasana lingkungan pekerjaan, 5). Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, 6). Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, 7). Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

### **5.3 Pengaruh Kompetensi Dosen dan Motivasi Dosen secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Dosen**

Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan kompetensi dosen dan motivasi dosen secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Adapun besar kontribusi secara bersama-sama adalah sebesar 65%, sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayudiarini (2008) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam bekerja.

### **5.4 Pengaruh Kompetensi Dosen dengan Kinerja Dosen**

Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan kompetensi dosen secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kerja dosen sebesar 0.22. Keterkaitan kompetensi dengan kinerja dinyatakan Fernandes *et.al* (2005:223) yang menemukan bahwa secara umum sumber daya tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun bila diteliti lebih jauh maka ditemukan: kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja, faktor-faktor lingkungan yang dikaitkan dengan permintaan merupakan faktor paling kuat yang mempengaruhi kinerja, serta kepuasan karyawan berpengaruh pada semua persefektif *Balanced-Scorecard*.

### **5.5 Pengaruh Motivasi Dosen dengan Kinerja Dosen**

Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan motivasi dosen secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kerja dosen sebesar 0.35. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Trisnaningih (2011) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bagi para dosen adalah penting untuk meningkatkan kinerjanya.

### **5.6 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dosen**

Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kerja dosen sebesar 0.39. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2006) berkesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, apabila sang individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sulianti (2008) menyatakan komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan variabel yang dominan yang berpengaruh adalah kepuasan kerja.

### **5.7 Pengaruh Kompetensi Dosen dan Motivasi Dosen secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Dosen**

Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan kompetensi dosen, motivasi dosen dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dosen. Adapun besar kontribusi secara bersama-sama adalah sebesar 74%, sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **6. Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian**

### **6.1 Simpulan**

- 1) Kompetensi dosen dan motivasi dosen berpengaruh dan signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja dosen pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Palembang
- 2) Kompetensi dosen, motivasi dosen dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja dosen pada Perguruan tinggi negeri di Kota Palembang.

### **6.2 Keterbatasan Penelitian**

- 1) Model persamaan hanya mampu menjelaskan variasi data sebesar 26 %, maksudnya variabel kinerja dosen dapat dijelaskan oleh motivasi dosen, kompetensi dan kepuasan kerja sebesar 74%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk itu perlu dikaji lebih mendalam variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian yang terkait dengan peningkatan kinerja dosen pada PTN di kota Palembang, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, pengembangan karir.

- 2) Diharapkan penelitian ini dilanjutkan dengan objek yang berbeda pada perguruan tinggi negeri di wilayah ini ataupun di daerah lain, sehingga manfaat hasil penelitian ini akan menjadi lebih luas.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Ayudiarini, Natassia (2009) “ Pengaruh Iklim Organisasi dan pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja” *Penelitian Program Doktor Jakarta, Universitas Krisnadwipayana*
- Bandura, Albert. (1997). *Self-efficacy in Changing Societies*. USA: Cambridge University Press.
- Bangun Wilson (2012), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Erlangga
- Daft. Richard L (2010), *Era Baru Manajemen*, Jakarta, Salemba Empat
- Fernandes, et all (2005) Resources that drive performance: an Emperical Investigation , *International Journal of Productivity and Performance Management Vol54. No.5/6, pp 340-354*
- Krietner Robert, Angel Kincki (2014), *Prilaku Organisasi*, Edisi 9, jakarta, Salemba Empat
- Luthans, Fred. (2010), *Organizational Behavior*. USA: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C.A. (2009). “Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization.” *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Merlianti, Rika (2006), “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk (KANDATEL) Bandung”, <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/876>
- Morrow, P. C. (2003). “Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment”. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- McBain, R., (2007). “The practice of engagement: research into current employee engagement practice”. *Strategic HR review*, vol 6, no 6, pp 124-136.
- Nur’aeni (2011), “pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.1 No.2 April 2011 :101-129*
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge, (2015), *Prilaku organisasi*, Edisi 16, Penerjemah Ratna Saraswati dan F.Sirait, Salemba Empat Jakarta
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sulianti (2008) “Pengaruh Komitmen Organisasional dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 11, No.1 Maret 2009 31-37*
- Sri Trisnangsih (2011) Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi, *Jurnal Akuntansi & Auditing Volume 8/No. 1/November 2011: 1-94*
- , UU No.12 Tahun 2012, Pendidikan Tinggi Indonesia, download, [www.Dikti, go.id](http://www.Dikti, go.id).
- , UU No.14 Tahun 2005, Guru dan Dosen, download, [www.Polsri.ac.Id](http://www.Polsri.ac.Id)
- Yudi Supiyanto (2015) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi, *Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015* <http://eprints.uny.ac.id/21976/>

## SNaPIP 2015

*Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*

diberikan kepada

*Periansya Zainuddin*

Sebagai :

**PEMAKALAH**

Judul :

**Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Dosen (Survei pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Palembang)**

Bandung, 22 Oktober 2015

Ketua  
Panitia Pelaksana



Nety Kurniaty, S.Si., M.Sc.

Rektor  
Universitas Islam Bandung



Prof. Dr. dr. M. Taufiq S. Boesoerie, MS., Sp. THT-KL(K)



Quality  
ISO 9001  
SAI GLOBAL

