

## PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**Melfrianti Romauli Purba**

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia  
email: melfriantiromaulipurba@unprimdn.ac.id

### *Abstract*

*Professional manner and performance satisfaction can be increased by advancing human resources qualities at the universities in order carrying out tri dharma of the higher education. It is necessary to develop capacity and capability of lecturer on each stage achieving performance at higher level. This study was determined whether competence affect lecturer performance through job satisfaction as a mediating variable. Respondents were 105 lecturers at the Faculty of Economics, Universitas Prima Indonesia using simple random sampling and slovin techniques with a 5% allowance. Primary data collected through questionnaires and secondary data obtained through documentation studies. Data were analyzed with the t test and the coefficient of determination ( $R^2$ ) at SPSS version 20. There were significant influence between competency variables on job satisfaction, significant influence between competency variables on performance, influence between job satisfaction variables on performance, competency variable through job satisfaction had an influence on performance.*

**Key Words:** *competence, job satisfaction, performance*

### 1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi dalam peningkatan kualitas kelembagaannya, membutuhkan kinerja dosen. Untuk mencapai hal tersebut, maka dosen terlebih dahulu harus memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dosen merupakan salah satu dasar yang utama secara personal, berdasarkan system nilai-nilai yang tersedia kepuasanpun berbeda-beda pada setiap individu. Hal ini terjadi dikarenakan setiap individu memiliki perbedaan, ketika tingginya tingkat kepuasan yang diterima maka aspek-aspek yang diinginkanpun tercapai dan sebaliknya juga.

Perguruan tinggi diharapkan mampu memberikan peningkatan atas kualitas sumber daya manusia sehingga mampu melaksanakan tri dharma perguruan tinggi secara profesional dan kinerja yang dihasilkan dapat memuaskan berdasarkan standar kerja yang diinginkan oleh institusi. Kemampuan individu adalah salah satu aspek yang dibutuhkan dalam pencapaian kinerja yang memuaskan. Sedangkan pendidikan formal dirasa belum memadai dalam pencapaian kemampuan yang diharapkan oleh institusi sehingga sumber daya manusia perlu untuk terus dikembangkan.

Persaingan yang semakin kompetitif baik dari Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS), tentunya mengharapkan setiap institusi untuk meningkatkan keunggulan serta daya saing. Aspek sumber daya manusia merupakan pemberi kontribusi besar dalam keberhasilan diperguruan tinggi. Lembaga pendidikan tinggi dituntut untuk mampu menghasilkan dan menciptakan lulusan yang berkompotensi serta memiliki kemampuan berdaya saing yang tinggi, yang tujuannya mampu bekerja lebih efektif dan efisien di berbagai bidang. Oleh sebab itu, pimpinan dituntut untuk melakukan terobosan baru dalam rangka meningkatkan kinerja perguruan tinggi.

Universitas Prima Indonesia adalah salah satu institusi yang sedang mengalami perkembangan yang baik di Provinsi Sumatera Utara. UNPRI memiliki 11 Fakultas dan beberapa unit pengelolaan yakni rektorat, marketing, perpustakaan serta didukung dengan tenaga kependidikan.

**Tabel 1. Pemeringkatan Berdasarkan UniRank 2019**

Peringkat	Nama Universitas	Tahun Berdiri
1.	Universitas Medan Area	1983
2.	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	1957
3.	Universitas Potensi Utama	2014
4.	Universitas Pembangunan Panca Budi	1951
5.	Universitas Islam Sumatera Utara	1951
6.	Universitas HKBP Nomensen	1954
7.	Universitas Prima Indonesia	2005
8.	Universitas Muslim Nusantara	1996
9.	Universitas Sari Mutiara	2013
10.	Universitas Dharmawangsa	2017

Berdasarkan tabel, UNPRI berada pada peringkat 7 dari data Unirank World University Ranking yang meraih peringkat perguruan tinggi terbaik dan terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN PT). UNPRI juga memiliki program Magister dan Doktorat dimana penerapan system Pendidikan dilaksanakan baik secara tatap muka ataupun online.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### Kinerja

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018), kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Suryaman dan Hamdan (2016), kinerja dosen adalah sesuatu yang dihasilkan dosen dalam mencapai kinerjanya yang bertanggungjawab dan berkualitas. Menurut Veithzel (2014), kinerja merupakan suatu kondisi secara menyeluruh terhadap perusahaan dalam periode waktu tertentu, yang mencakup hasil atau pencapaian yang berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan dalam pemanfaatan sumberdaya.

Menurut Tampi (2014), kinerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Veithzel (2014), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Wibowo (2014), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

### Indikator Kinerja Dosen

Tri dharma perguruan tinggi yang merupakan indikator kinerja dosen mencakup pendidikan, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam hal dharma pendidikan atau pengajaran, beberapa kegiatan yang termasuk di dalamnya yaitu pelaksanaan perkuliahan atau tutorial, melaksanakan kegiatan dilaboratorium, kegiatan praktik seperti di

bengkel/ studio/lahan percobaan, pembimbingan seminar kepada mahasiswa, Praktik Kerja Lapangan (PKL), KKN, pembimbingan tugas akhir.

Dalam hal dharma penelitian, beberapa tugasnya yaitu menyelenggarakan penelitian untuk mengembangkan dan menciptakan karya ilmiah, karya teknologi, seni monumental atau karya dibidang sastra yang mencakup karya penelitian, terjemahan/ saduran buku ilmiah, edit/ sunting karya ilmiah, merancang teknologi, merancang karya seni. Sedangkan dalam hal dharma pengabdian kepada masyarakat yakni mengembangkan hasil dari kegiatan pengajaran dan penelitian yang bermanfaat bagi masyarakat, melaksanakan pelatihan/ penyuluhan kepada masyarakat, melayani masyarakat dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, menghasilkan karya pengabdian kepada masyarakat. (Kemdikbud, 2021).

Menurut Robert L. Mathis dan H. Jackson (2012), kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh 5 faktor yaitu kemampuan (ability), motivasi (motivation), dukungan/ bantuan (support), kepuasan kerja (job satisfaction), komitmen organisasi (organizational commitment).

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen**

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013), meningkatkan kinerja dosen perlu memperhatikan hal-hal berikut :

1. Kesesuaian antara pekerjaan dan keahlian  
Dalam meningkatkan kinerja dosen dan keahliannya dalam bekerja, diperlukan kesesuaian dalam menempatkan kinerja dosen.
2. Kepuasan kinerja  
Dalam peningkatan kinerja dosen, kepuasan terhadap kinerja sangat dibutuhkan. Dimana seorang dosen yang puas terhadap pekerjaannya, akan merasa senang dengan demikian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.
3. Peningkatan dan pemanfaatan teknologi informasi  
Dalam peningkatan kinerja dosen, pematatan teknologi yang berkembang sangat dibutuhkan. Hal yang dilakukan adalah dengan pemanfaatan perkembangan teknologi informasi terkini dalam memberikan dorongan bagi dosen untuk menguasai teknologi informasi tersebut.

### **Kompetensi**

Menurut Suyanto dan Jihad (2013), kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat dilihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Menurut Majid (2008), kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggungjawab yang harus dimiliki sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang tertentu. Menurut Puspitarini (2011), untuk mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik, dosen harus memiliki kemampuan profesional.

Menurut Robbins dan Judge (2008), kompetensi adalah suatu kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas profesinya yang mencakup aspek Tri Dharma Perguruan Tinggi yakni kemampuan dalam melaksanakan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

### **Indikator Kompetensi**

Wibowo (2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi.

Standar Nasional Pendidikan Tinggi merumuskan empat jenis kompetensi yakni kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial dan profesional. Dosen tidak hanya mendidik mahasiswa di dalam kelas, namun juga diluar kelas. Mahasiswa memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan selalu mencoba hal-hal baru. Tugas dosen yaitu membantu perkembangan keingintahuan tersebut dan membuat mereka lebih ingin tahu.

Pedagogis merupakan salah satu kompetensi yakni kemampuan mengelola mahasiswa yang mencakup pemberian pengetahuan atau landasan dalam Pendidikan : pemahaman kepada mahasiswa; mengembangkan kurikulum/ RPS; merancang pembelajaran; melaksanakan pembelajaran yang mampu mendidik dan dialogis; mengevaluasi hasil belajar dan mengembangkan mahasiswa dalam aktualisasi kemampuan yang dimiliki. Kompetensi kepribadian yakni pribadi yang memiliki akhlak mulia, stabil, dewasa; bijaksana; memiliki keteladanan; mampu melaksanakan evaluasi kinerja secara personal; melaksanakan pengembangan diri dan religious. Kompetensi sosial yakni kemampuan yang dimiliki oleh pendidik didalam masyarakat dalam berkomunikasi baik lisan maupun tulisan; penggunaan teknologi dan informasi secara fungsional; pergaulan yang efektif dengan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, orangtua mahasiswa; pergaulan yang santun kepada masyarakat setempat. Kompetensi professional merupakan memiliki kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan dalam yang mencakup konsep, struktur serta metode ilmu/ teknologi/ seni/ koheren materi ajar; materi pembelajaran sesuai keilmuan dalam kegiatan sehari-hari; perlombaan secara global yang professional sehingga nilai dan budaya nasional dilestarikan.

#### **Faktor yang mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2014) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kompetensi yakni :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Isu Emosional
7. Kemampuan Intelektual
8. Budaya Organisasi

#### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hamali (2016), kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya. Emron et al (2016), menyebutkan bahwa, “*Job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job*” (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Menurut Dadang (2013), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Menurut Richard dkk (2012), bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

#### **Indikator Kepuasan Kerja**

Sani (2013) mengatakan beberapa hal yang termasuk dalam indikator kinerja yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan supervise. Pekerjaan mengacu pada bagaimana pekerjaan menciptakan tugas yang menarik pada dosen, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung-jawab. Selanjutnya adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, atasan atau lingkungan kerja. Hal terakhir adalah supervisi tingkat hubungan dan dukungan dari supervisor. Sementara itu menurut penelitian Munandar dkk (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi.

#### **Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Nasution dkk (2018), terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni :

1. Keterlibatan kerja
2. Beban kerja
3. Budaya organisasi

#### **4. METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia yang berjumlah 142 orang. Pengambilan data menggunakan *simple random sampling* dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin.

##### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah bagian yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu dari peneliti lalu ditetapkan kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini yakni dosen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia yang berjumlah 142 orang. Persentase kelonggaran yakni 5%. Sampel adalah bagian terkecil dari populasi dari penelitian. Sampel dari penelitian ini sebanyak 105 responden yang merupakan dosen dari Fakultas Ekonomi UNPRI.

##### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik penelitian kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data kepustakaan dengan cara mempelajari, mengkaji, serta menelaah literatur - literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti berupa buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini berguna untuk mendapatkan teori dasar yang berguna bagi landasan teoritis dalam melakukan analisa permasalahan penelitian, serta sebagai pendukung data yang memiliki fungsi dalam memperoleh landasan teori dalam mendukung oleh data primer.

Teknik penelitian lapangan ini dilaksanakan oleh peneliti dalam melakukan peninjauan baik secara langsung kepada subjek penelitian sehingga diperoleh data primer. Teknik ini menggunakan kuesioner sebagai cara memperoleh data. Menurut Sugiyono (2013), data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

Dengan mengumpulkan data-data dari institusi yang berhubungan dengan keperluan penelitian. Contohnya, data hasil penilaian kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

##### **Teknik Analisis Data**

##### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam uji validitas dan reliabilitas, uji coba diberikan kepada 30 responden yakni dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dideteksi yakni dengan mengamati sebaran data (titik) dalam sumbu diagonal dari grafik atau dengan mengamati residual histogram. Adapun dasar dalam mengambil keputusan adalah sebagai berikut :

1. Penyebaran data disekitar garis diagonal atau searah garis diagonal ditunjukkan dengan pola penyebaran normal, maka memenuhi asumsi normal model regresi
2. Penyebaran data jauh dari garis diagonal atau berbeda arah dengan garis diagonal ditunjukkan dengan histogram pola distribusi tidak normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Menurut Priyatno (2014), kriteria uji normalitas menggunakan metode One Kolmogorov sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
2. Nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel Ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari : nilai Tolerance dan lawannya serta *variance inflation factor* (VIF). Tolerance digunakan untuk memberikan ukuran variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sehingga nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cut off secara umum yang digunakan dalam multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau = nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2016). Jika ada variabel bebas yang bernilai  $>$  dari  $0,10$ , nilai  $VIF < 10$ , sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah multikolinieritas antar variabel bebas didalam model tidak terjadi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji park merupakan salah satu yang digunakan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heterokedastisitas. Uji ini mampu memantau gejala heterokedastisitas. Sehingga penggunaan uji park mampu menentukan gejala variabel-variabel heterokedastisitas. Uji ini dibuat untuk regresikan variabel independen dengan nilai logaritma residual yang sudah dikuadratkan. Apabila hasilnya secara statistik menunjukkan tidak signifikan ( $>$  dari  $0,05$ ), maka tidak terjadi heterokedastisitas dalam model penelitian itu dan begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2016).

### Uji t

Uji t digunakan dalam mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis menurut Santoso (2016), yaitu :

1. Apabila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  , maka  $H_0$  diterima.
2. Apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

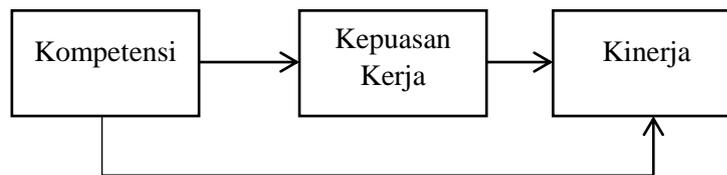
### Rancangan Analisis

Rancangan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah perluasan dari analisis Regresi Linier Berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Ghozali (2016)

menambahkan bahwa metode analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening.

### Model Analisis Jalur

Model ini mencakup variable eksogen dan variable mediasi (Z) serta variable endogen (Y) dimana dapat ditulis dengan persamaan sebagai berikut :



Gambar 1 Model Analisis Jalur

### Uji Sobel

Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X1 ke Y melalui Z sebagai berikut:

Dimana:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$thit = \frac{ab}{sab}$$

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

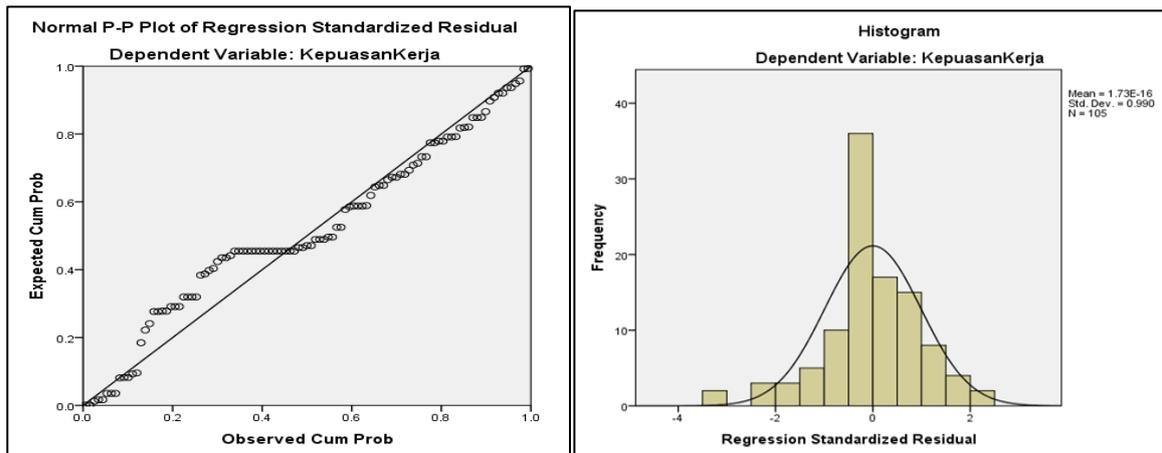
S<sub>a</sub> = Standar *error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

S<sub>b</sub> = Standar *error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

## 5. HASIL DAN DISKUSI

### Hasil Uji Normalitas

Uji ini menggunakan data penelitian dengan menggunakan uji normality plot yang dilihat dari grafik P-Plot. Dalam pengambilan keputusan yaitu ketika data yang tersebar berada disekitar diagonal serta searah garis diagonal, maka model jalur memenuhi asumsi normalitas. Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat dari gambar berikut :



**Gambar 2 Hasil dan Histogram Uji Normalitas**

Dengan melihat tampilan grafik normal plot di atas, dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan data residual berdistribusi normal.

Demikian pula dengan hasil grafik histogram pada gambar di atas yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal yang dilihat dari gambar berbentuk lonceng yang hampir sempurna (simetris).

**Tabel 2 Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.51978728
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.066
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.332
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig adalah 0.058, nilai ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi syarat data residual berdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas merupakan keadaan yang terjadi korelasi signifikan diantara variabel bebasnya. Apabila terjadi gejala multikolinieritas relative sempurna, maka tafsiran

melaui kuadrat terkecil menjadi tidak tentu serta variansi dan standar deviasi tak terdefinisi. Kondisi tersebut mengalami peningkatan simpangan tentang ketepatan variabel bebas dalam penjelasannya.

**Tabel 3 Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

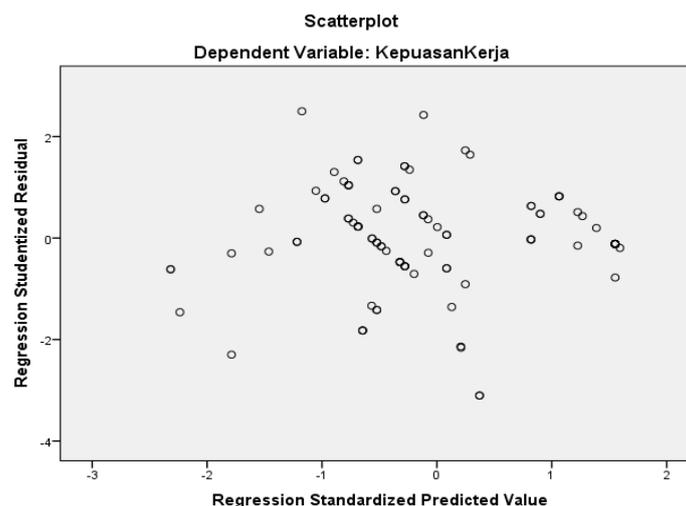
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.025	1.940		.013	.990		
Kompetensi	.120	.060	.119	2.007	.047	.597	1.676

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai VIF dan tolerance sebagai berikut: Variabel kompetensi bernilai VIF sebesar 1,676 serta tolerance sebesar 0,597. Dari hal itu apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,10 sehingga multikolinieritas tidak terjadi dan nilai-nilai yang terdapat dalam perhitungan telah sesuai dengan patokan nilai VIF dan tolerance, maka kesimpulan yang diperoleh adalah tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent serta syarat asumsi klasik telah terpenuhi dalam model analisis regresi tersebut.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat model jalur terjadi atau tidaknya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan pengolahan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas Sub Model I**

Grafik scatterplots pada gambar di atas memperlihatkan yaitu penyebaran titik-titik secara acak dan tersebar diatas dan dibawah angka 0 disumbu Y serta tidak terbentuk pola yang teratur. Kesimpulan yang diperoleh adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi. Sehingga secara menyeluruh model tersebut telah memenuhi persyaratan uji asumsi klasik. Hasil uji glejser pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.662	1.293		3.606	.000
	Kompetensi	-.026	.040	-.081	-.664	.508

a. Dependent Variable: abs\_res1

Dari output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi atau Sig.(2-tailed) variabel kompetensi sebesar 0,508. Karena nilai variabel independen lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan.

### Uji Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berikut ini Tabel hasil perhitungan uji-t masing-masing variabel:

**Tabel 5 Hasil Uji t Sub Model I Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.025	1.940		.013	.990
	Kompetensi	.120	.060	.119	2.007	.047

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel tersebut, uji statistik t diperoleh, sebagai berikut:

Variabel Kompetensi dengan tingkat probabilitas 0,047. Dengan demikian dapat disimpulkan  $P = 0,047 < \alpha = 0,05$ , terima hipotesis yang menyatakan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Variabel Kompetensi = 0,119. Variabel kompetensi memiliki tanda positif dimana artinya berpengaruh searah, dimana setiap bertambahnya atau naiknya nilai satu satuan skor variable kompetensi, maka akan menyebabkan penambahan nilai kepuasan kerja 0,119 per satuan skor.

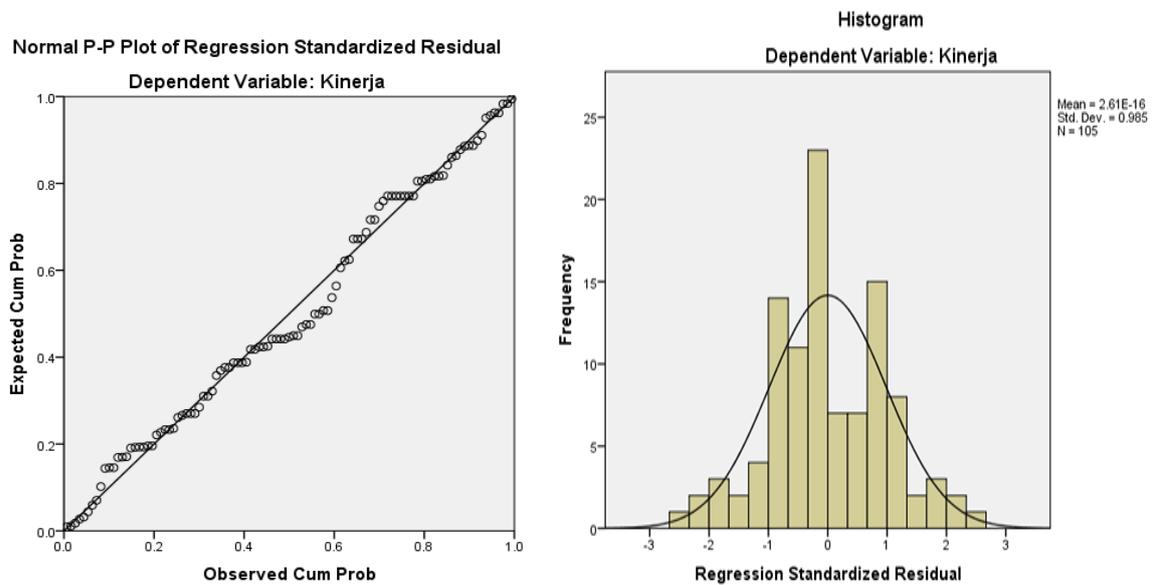
### Analisis Jalur Sub Model I

Mengacu pada output regresi, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel yaitu kompetensi = 0.047. Kondisi ini disimpulkan ketika regresi yakni variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja (Z). Nilai  $R^2$  atau R Square pada tabel Model Summary yakni sebesar 0,786. Kondisi ini menunjukkan bahwa kontribusi atau peran serta dari pengaruh variabel kompetensi pada variabel kepuasan kerja (Z) senilai 78,6%, dan sisanya 21,4% adalah sumbangan dari variable lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Hal lainnya, untuk nilai e1 dapat dibuat dengan rumus  $e1 = \sqrt{1-0,786} = 0,463$ .

### Pengujian Asumsi Klasik Sub Model II

#### Hasil Uji Normalitas

Uji ini berguna untuk penelitian yang dilaksanakan melalui uji normality plot yang dilihat dari grafik P-Plot. Pengambilan keputusan didasarkan dari penyebaran data sekitar diagonal serta searah garis diagonal, sehingga model jalur asumsi normalitas terpenuhi. Hasil pengujian dapat dilihat dari gambar berikut :



**Gambar 4 Hasil Uji Normalitas dan Histogram Sub Model II**

Dengan melihat tampilan grafik normal plot di atas, dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan data residual berdistribusi normal. Demikian pula dengan hasil grafik histogram pada gambar di atas dimana ditunjukkan jika data residual terdistribusi secara normal dengan gambar berbentuk lonceng yang hampir simetris (sempurna). Uji Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 6 Uji Normalitas Model II  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.32732392
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.852
Asymp. Sig. (2-tailed)		.462

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig adalah 0.462, nilai ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi syarat data residual berdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Pengertian dari uji ini adalah suatu keadaan dimana ada terjadi korelasi signifikan antara variabel bebas. Ketika gejala multikolinieritas yang terjadi relatif sempurna, maka tafsiran melalui kuadrat terkecil menjadi tidak tentu dan variansi serta standar deviasi tidak

dapat didefinisikan. Kondisi itu disebabkan karena peningkatan simpangan mengenai ketetapan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 7 Tabel Uji Multikolinieritas Sub Model II Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.520	4.269		3.167	.002		
	Kompetensi	.366	.134	.304	2.732	.007	.574	1.742
	KepuasanKerja	.256	.218	.214	1.175	.024	.214	4.669

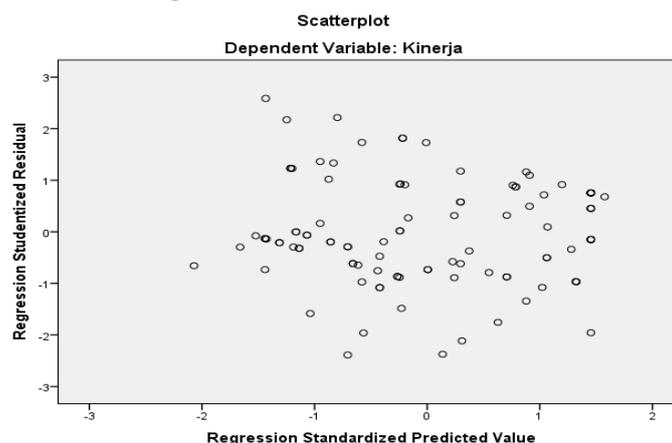
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Hasil uji multikolinieritas yaitu nilai VIF dan tolerance : variabel kepuasan kerja memiliki besaran VIF senilai 4,669 serta tolerance senilai 0,214. Variabel kompetensi memiliki besaran VIF senilai 1,742 serta tolerance senilai 0,574. Berdasarkan ketentuan itu, jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,10 sehingga tidak menyebabkan terjadinya gejala multikolinieritas serta nilai yang terdapat dalam hitungan sesuai dengan ketetapan nilai VIF dan tolerance, maka kesimpulan yang diperoleh adalah variabel independent tidak terjadi multikolinieritas dan model telah memenuhi syarat asumsi klasik yang terdapat dalam analisis regresi.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam menguji apakah dalam model jalur terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan pengolahan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 5 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Grafik scatterplots pada gambar di atas menyatakan bahwa penyebaran titik-titik secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 didalam sumbu Y serta pola teratur tertentu tidak terbentuk. Kondisi ini dapat dikatakan tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Sehingga kesimpulan yang diperoleh secara menyeluruh adalah model

regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Hasil uji Glejser pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.119	2.459		.862	.391
Kompetensi	.146	.077	.239	1.895	.061
KepuasanKerja	-.138	.125	-.228	-1.101	.273

a. Dependent Variable: abs\_res2

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Hasil yang terlihat menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk variabel independen yaitu variabel kompetensi  $0,061 > \alpha = 0,05$ ; variabel kepuasan kerja  $0,273 > \alpha = 0,05$  karena nilai signifikansi (Sig.) ketiga variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### Uji Hipotesis Sub Model II

Hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, terhadap Kinerja (Y). Berikut ini Tabel 4.1.5.5 hasil perhitungan uji-t masing-masing variabel :

**Tabel 9 Hasil Uji t Sub Model II Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.520	4.269		3.167	.002
Kompetensi	.366	.134	.304	2.732	.007
KepuasanKerja	.256	.218	.214	1.175	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Pada tabel tersebut, uji statistik t diperoleh, sebagai berikut:

- 1) Variabel Kepuasan Kerja (Z), dengan tingkat probabilitas 0,024. Dengan demikian dapat disimpulkan  $P = 0,024 < \alpha = 0,05$ , maka terima hipotesis yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Variabel Kompetensi (X1), dengan tingkat probabilitas 0,007. Dengan demikian dapat disimpulkan  $P = 0,007 < \alpha = 0,05$ , maka terima hipotesis yang menyatakan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disusun persamaan analisis jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,304 X1 + 0,214 Z$$

Model persamaan analisis tersebut bermakna:

- 1) Variabel Kompetensi = 0,304. Variabel kompetensi yang memiliki tanda positif artinya mempunyai pengaruh searah dimana setiap bertambahnya atau naiknya satu satuan skor variabel kompetensi maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0,304 per satu satuan skor.
- 2) Variabel Kepuasan Kerja (Z) = 0,214. Variabel ini jika memiliki tanda positif artinya berpengaruh searah dimana setiap bertambahnya atau naiknya nilai satu

satuan skor variabel kepuasan kerja akan menyebabkan penambahan nilai variabel kinerja sebesar 0,214 per satu satuan skor.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat adalah dengan menggunakan uji koefisien determinasi R pada Tabel berikut :

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model II Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.760	.748	1.94464

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Hasil perhitungan nilai R Square adalah 0,760. Hasil ini berarti 76,0 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel di atas sedangkan sisanya yaitu 24,0 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

#### **Analisis Jalur Sub Model II**

Mengacu pada output regresi pada bagian tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel yaitu: kompetensi = 0,007, kepuasan kerja (Z) = 0,024. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi yakni variabel kompetensi (X1) dan variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Besarnya nilai R<sup>2</sup> atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,760, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 76,0%, sementara sisanya 24,0% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e<sup>2</sup> dapat dicari dengan rumus  $e^2 = \sqrt{1-0,760} = 0,490$ .

#### **Pembahasan**

##### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen

Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,34 yang artinya berpengaruh searah dimana dengan bertambahnya nilai satu satuan skor kompetensi akan menyebabkan bertambahnya nilai kinerja dosen. Dengan demikian variabel kompetensi mempengaruhi kinerja dosen. Kinerja dosen akan mengalami peningkatan jika dosen mempunyai kompetensi yang baik sebagai penunjang pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Sari (2013) yaitu kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Maklassa (2021) juga mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi kompetensi yang ditunjukkan, semakin baik kinerja yang dimiliki. Kompetensi berpengaruh terhadap kualitas Pendidikan. Sedangkan menurut Kaunang (2020) mengatakan competency, motivation, and organizational commitment have a significant positive effect on the performance.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Variabel kompetensi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak berperan dalam memediasi dimana pengaruh yang dirasakan adalah secara langsung. Sehingga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja namun tidak melalui kepuasan kerja dosen. Dampak dari kompetensi yang diperoleh dosen lebih tinggi dan mampu dalam meningkatkan kinerja tanpa adanya kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Sutedjo dan Mangkunegara (2013) yakni kompetensi terbukti memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Deswarta (2017) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen, jika kompetensi ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja yang tentunya bermanfaat bagi kinerja dosen. Maknanya adalah semakin bagus kompetensi ataupun semakin sesuai kompetensinya pada bidang keilmuan tertentu maka akan menciptakan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin tidak sesuai bidang kompetensinya maka akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

## 6. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yakni : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia. Artinya kondisi ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

## 7. REFERENSI

- Sutedjo, A.S dan Mangkunegara, A.P. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 5 No. 2 : p.120-129
- Dadang. 2013, E-Business & E-Commerce, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Deswarta . 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Jurnal Valuta, Vol. 3 No. 1. 19-39
- Edison, Emron. Yohny Anwar, I dan Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. A.Y. 2016. Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Kaunang, Y. P. S. 2020. The Influence Of Competence, Motivation And Organizational Commitment To The Performance Of Financial Management Of Work Unit Government Development In Minahasa Regency. JURNAL Accountability. Vol 9 No 1. 1-7

- Kemdikbud, 2021. Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta.
- Majid, A. 2008. Perencanaan Pembelajaran, Mengembangkan Standar Kompetensi Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maklassa dan Nurbaya, S. 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pendidikan. YUME : Journal of Management Vol 4 No 1. 76 - 86
- Munandar, A. Musnadi, S. dan Sulaiman. 2018. The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency. Proceeding of the First International Graduate Conference (IGC) On Innovation, Creativity, Digital, & Technopreneurship for Sustainable Development in Conjunction with The 6th Roundtable for Indonesian Entrepreneurship Educators. Banda Aceh.
- Nasution, E.H, Musnadi, S dan Faisal. 2018. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSYIAH
- Priyatno, D. 2014. SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Puspitarini, S. 2011. Pengaruh Persepsi Mahasiswa atas Ketrampilan Mengajar Dosen dan Komunikasi Antara Dosen dan Mahasiswa Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Progdil Pendidikan Akuntansi Angkatan 2008/2009 Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnet, dan Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experiences*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rismawati dan Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan). Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat
- Sani, A. 2013. Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 15 : 57-67
- Sari, F.M. 2013. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 9 No. 2 : p.137-153
- Santoso. 2016. Statistika Hospitalitas. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Suryaman dan Hamdan. 2016, Pengukuran Kinerja Dosen Unsera Dengan Pendekatan Balanced Scorecard, Jurnal Cendekia, Vol. 10 No. 2 : 179-196
- Suyanto dan Jihad, A. 2013. Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi. Erlangga. Jakarta

- Tampi, B. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4 : 1-20
- Rachmawati, T dan Daryanto. (2013). Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Gava Media
- Veithzel, R. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ketiga. Rajawali Pers – Jakarta.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja . Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.