

**PENGARUH MOTIF, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN
TERHADAP KINERJA DOSEN
STIE MUHAMMADIYAH TANJUNG REDEB**

Muhammad Bayu
STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb
Email : muhammadbayu@stiemtanjungredeb.ac.id

ABSTRACT

This study intended to test and analyze the influence of motives, knowledge and skills on lecturer performance. This study found that the motive has a significant effect on the performance of lecturers, knowledge has a significant effect on the performance of lecturers and skills have a significant effect on the performance of STIEM Tanjung Redeb lecturers.

This study used 21 STIEM Tanjung Redeb lecturers as respondents and used a random sampling method. Data were collected using a questionnaire and analyzed by multiple linear regression using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Version 25 program.

Keywords: Motive, Knowledge, Skills and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motif, pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menemukan bahwa motif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb.

Penelitian ini menggunakan 21 dosen STIEM Tanjung Redeb sebagai responden dan menggunakan metode random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan program Statistik Paket untuk Ilmu Sosial (SPSS) Versi 25 program.

Kata kunci: Motif, Pengetahuan, Keterampilan dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Di era disrupsi atau revolusi industry 4.0 tugas dan tanggung jawab dosen tidak semakin ringan. Tugas

dosen tidak hanya mengajar dan mendidik tetapi juga dituntut untuk melakukan pengembangan ilmu pengetahuan melalui penenilitian dan

melakukan pengabdian kepada masyarakat secara terus menerus. Karena itu seorang dosen harus berperan sebagai pengajar, peneliti dan pengabdian masyarakat.

Seorang dosen dituntut tidak saja menyampaikan ilmu kepada mahasiswa akan tetapi juga harus melakukan penelitiannya sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan juga sebagai pertanggungjawaban atas ilmu yang dimilikinya, dosen harus menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang setiap mengalami perkembangan.

Dosen dituntut untuk memperlihatkan kinerja dengan baik yakni kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Kinerja dosen merupakan tolak ukur dari kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati & Daryanto, 2013).

Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan

dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS) sebagaimana yang diatur pada pasal 72 ayat 2 dan 3 Undang Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Parameter kinerja dosen yang baik tentunya mengacu pada pencapaian hasil pelaksanaan Catur Dharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Dan hal inilah yang tampaknya masih belum bisa dicapai oleh dosen yang berada di lingkungan STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen antara lain kompetensi, kompensasi, dan komitmen organisasional.

Sebagaimana diuraikan terdahulu bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sesuai dengan profesinya seorang dosen akan menerima kompensasi sebagai balas jasa atas pekerjaan itu. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima seorang dosen sebagai pengganti kontribusi jasa yang diberikan pada STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb.

Berdasarkan Pangkalan Data Pendidikan Tinggi jumlah dosen Tetap di STIE Muhammadiyah

berjumlah 54 orang dengan rincian program studi akuntansi 16 orang, program studi manajemen 23 orang dan program studi Ekonomi Pembangunan 15 orang. Berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya seluruh dosen telah melaksanakan dharma pertama yakni pendidikan dan pengajaran. Sedangkan untuk dharma kedua, ketiga dan keempat dari Catur Dharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah hanya sebagian yang melaksanakannya.

Dari jumlah dosen 54 orang dharma yang sudah dilakukan adalah pendidikan dan pengajaran sementara tugas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat belum seluruh dosen melaksanakannya. Belum baiknya kinerja dosen dalam melaksanakan tugas tri dharma ini berdampak pula terhadap kinerja perguruan tinggi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Amstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2012:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi, hasil kerja tersebut dapat memberikan kepuasan

kepada konsumen dan memberikan nilai tambah baik secara finansial maupun non finansial kepada organisasi. Kinerja juga memberikan gambaran tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan dan hasil yang akan dicapai.

Veithzal (2011:547) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang tugas yang diembankan kepadanya di dalam suatu perusahaan dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2. Kompetensi

Keberadaan manusia dalam suatu organisasi memiliki posisi yang sangat penting dan vital. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Lingkungan berubah sangat cepat, perubahan tersebut menuntut kemampuan manusia untuk menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah untuk menghadapi perubahan tersebut.

Spencer dan Spencer (1993) mengemukakan pengertian kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan *criterion referenced effective* dan atau kinerja yang tinggi sekali dalam suatu pekerjaan atau situasi. 5 (lima) karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) yang dikenal sebagai *Iceberg Model* adalah sebagai berikut :

1. Motif (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten sehingga ia bertindak. Motif menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan atau goal dan lainnya. .

2. Sifat (*trait*)

Sifat adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Kontrol emosi dan inisiatif adalah respon yang konsisten terhadap situasi. Mengontrol emosi dan bertindak untuk memecahkan masalah merupakan kompetensi sifat yang merupakan karakteristik manajer yang sukses

3. Konsep diri (*self-concept*)

Konsep diri adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui

nilai (*value*) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Percaya-diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat bertindak secara efektif dalam situasi apapun merupakan bagian dari konsep diri seseorang. *Cluster* ini mencakup :

4. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Nilai tes pengetahuan sering gagal memprediksi kinerja kerja karena hasil tes tersebut gagal mengukur pengetahuan dan kemampuan bila kedua hal tersebut digunakan secara nyata dalam pekerjaan, sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan adalah apa yang seseorang dapat lakukan bukan apa yang akan ia lakukan

5. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi keterampilan kognitif atau mental mencakup berpikir secara analitis (mengolah pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, mengatur data dan merencanakan sesuatu) dan berpikir secara konseptual (mengenali pola dalam data yang kompleks).

III. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan berbagai hal yang berhubungan dengan metode penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis, yang terdiri rancangan penelitian, populasi, sampel dan penentuan besar sampel, variable penelitian dan definisi operasional variable, instrument penelitian, prosedur pengumpulan data, cara pengolahan dan analisis data serta pengujian hipotesis.

A. Definisi Operasional

1. Motif (X1)

Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau yang diinginkan seorang dosen yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan atau goal dan lainnya. Indikator dari variable ini adalah :

- a. *Organizational Awareness* (OA) yang merupakan kemampuan seorang dosen untuk memahami hubungan posisi dalam STIEM Tanjung Redeb.
- b. *Relationship Building* (RB) yaitu besarnya usaha untuk menjalin dan membina hubungan dengan sesama dosen STIEM Tanjung Redeb
- c. *Achievement Orientation* (ACH) yaitu derajat

kepedulian seorang dosen terhadap pekerjaannya

2. Pengetahuan (X2)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dosen dalam bidang pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Indikator dari variable ini adalah :

- a. *Analytical Thinking* (AT), adalah kemampuan seorang dosen memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci.
- b. *Conceptual Thinking* (CT), adalah memahami sebuah situasi atau masalah dalam kampus dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan.
- c. *Technical/ Professional/ Managerial Expertise* (EXP), termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa secara teknis, profesional, atau manajerial

3. Keterampilan (X3).

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu yang kompleks). *Cluster* keterampilan meliputi kompetensi:

- a. *Concern For Order* (CO), merupakan dorongan dalam diri seseorang dosen untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan STEIM Tanjung Redeb .
- b. *Initiative* (INT), merupakan dorongan bertindak seorang dosen untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.
- c. *Impact And Influence* (IMP), merupakan tindakan seorang dosen membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga mahasiswa atau rekan kerja mau mendukung agendanya.
- d. *Information Seeking* (INFO), merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan seorang dosen untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

2. Kinerja Dosen (Y2)

Merupakan hasil kerja yang dicapai dosen STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pengurus sebagaimana dikemukakan Soedjono (2005) dalam Mariam (2009:23) menyebutkan 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pengurus secara individu yakni :

- a. Kualitas (Y2.1). Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. Kuantitas (Y2.2). Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (Y2.3), yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas (Y2.4). Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. Kemandirian (Y2.5), yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja (Y2.6), yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan
- g. Tanggung jawab (Y2.7) pegawai terhadap organisasinya

B. Populasi Sampel

1. Unit Analisis

Berdasarkan definisi tersebut maka yang menjadi unit analisis dalam penelitian adalah dosen tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb.

Populasi pada studi ini adalah seluruh dosen tetap STIE

Muhammadiyah Tanjung Redeb baik dosen PNS maupun dosen tetap Persyarikatan Muhammadiyah yang berjumlah 21 orang. Jumlah sampel adalah 54 orang.

2. Uji Validitas

Teknik pengujian yang sering

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). . Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) , sebaliknya $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka butir dianggap tidak valid dan selanjutnya tidak digunakan. Adapun rumus *Product Moment* yang dimaksud adalah:

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$ = jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum X)^2$ = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2$ = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap semua item atau pernyataan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan analisis Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ^2 = varians total Nilai yang dihasilkan dari perhitungan *alpha Cronbach* menghasilkan rentang nilai yang menjadi wilayah toleransi untuk menyatakan suatu instrumen reliabel. Nilai alpha yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan derajat reliabilitas yang semakin

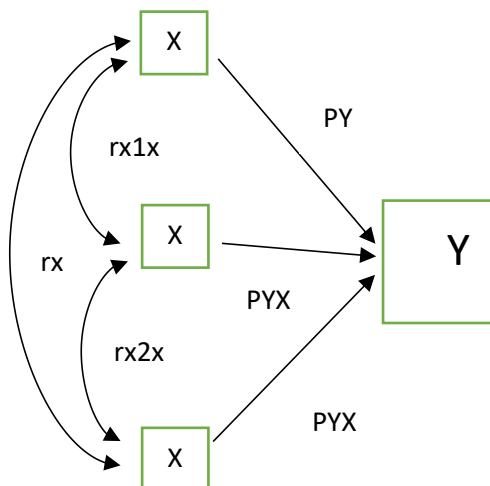
tinggi. Berikut adalah tabel interpretasi nilai r untuk uji reliabilitas:

Tabel 3.4.
Interpretasi Nilai r Reliabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Koefisien r Reliabilitas

1. Pengujian Hipotesis Analisis Jalur (Path Analysis)



Keterangan :

- X1 = Motif
- X2 = Pengetahuan
- X3 = Keterampilan
- Y = Kinerja dosen

Gambar diatas menyatakan bahwa diagram jalur hanya terdiri dari sebuah substruktur(yang juga merupakan struktur lengkapnya), yang berisi tiga buah variabel eksogen X1, X2, X3 dan sebuah variabel endogen, yaitu Y, persamaan struktural untuk diagram jalur diatas adalah

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + e_1$$

Kemudian dengan menggunakan SPSS Ver 25 akan diketahui pengaruh masing-masing variable X1, X2, X3 dan Y, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Data

5.1.1. Uji Validitas

Suatu variable dikatakan valid apabila nilai r hitung dari r table ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Dari perhitungan uji validitas bahwa r –hitung lebih besar dibandingkan dengan r -tabel (0.433), yang berarti bahwa semua item dalam variable dinyatakan Valid.

5.1.2. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji Reliabilitas menunjukan bahwa item pertanyaan/pernyataan untuk sub variable kompetensi, seperti motif, pengetahuan, keterampilan dan kinerja dosen semuanya dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha semuanya lebih besar dari 0,60.

5.1.3. Analisis Hubungan Antar Variabel

Sebagaimana dijelaskan pada bab III bahwa persamaan terstruktur adalah persamaan struktural untuk diagram jalur diatas adalah

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + e_1$$

Dari data yang ada maka diperoleh korelasi antar variable motif, pengetahuan, keterampilan dan Kinerja dosen diperoleh angka sebagaimana table 5.12 berikut :

Tabel 5.12

Korelasi Variabel, Motif, Pengetahuan, Keterampilan dan Kinerja

		Total_1	Total_X2	Total_X3	Total_Y
Total_X1	Pearson Correlation	1	.631**	.354	.678**
	Sig. (2-tailed)		.002	.115	.001
	N	21	21	21	21
Total_X2	Pearson Correlation	.631**	1	.647**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.000
	N	21	21	21	21
Total_X3	Pearson Correlation	.354	.647**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.115	.002		.000
	N	21	21	21	21

Total_Y	Pearson Correlation	.678**	.818**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	
	N	21	21	21	21

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari table 5.12. tersebut diatas dapat dibuatkan matrik korelasi sebagaimana table 5.13. berikut :

Tabel 5.12

Matrik Korelasi Antar Variabel

	X1	X2	X3	Y
X1	1,000	0,631	0,354	0,678
X2	0,631	1,000	0,647	0,818
X3	0,354	0,647	1,000	0,743
Y	0,678	0,818	0,743	1,000

Kemudian menentukan koefisien jalur dari masing masing variable melalui regresi, yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 5.13

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X3, Total_X1, Total_X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total_Y

b. All requested variables entered.

Tabel 5.14

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.768	1.392

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Tabel 5.15

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134.202	3	44.734	23.086	.000 ^b
Residual	32.941	17	1.938		
Total	167.143	20			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Tabel 5.16

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	-1.985		-3.326	.559
Total_X1	.504	.305	2.185	.043

Total_X2	.385	.178	.369	2.159	.045
Total_X3	.411	.147	.396	2.792	.013

a. Dependent Variable: Total_Y
b.

5.1. 3.1. Pengaruh Motif (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan sebagaimana table diatas maka persamaan terstruktur nya adalah $Y = 0,305X1 + 0,369X2 + 0,396X3$ dan koefisien determinan $R^2 = 0,803$, atau 80,30% ini menunjukan bahwa bahwa motif, pengetahuan dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 80.3 %. Sedangkan pengaruh variabel lain di luar motif, pengetahuan dan keterampilan adalah $= \sqrt{1 - 0.803} = \sqrt{0,197} = 0.4438$

Untuk menguji koefisin jalur pengaruh X1 terhadap Y digunakan uji t. Hasil perhitungan menunjukan bahwa nilai p-value sebesar 0,013 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 dan t-hitung sebesar 2,185 dari t-tabel 2,080 pada n=21. Hal ini menunjukan bahwa ada pengaruh signifikan motif (X1) terhadap Kinerja dosen (Y). Besarnya pengaruh secara proposional adalah sebagai berikut :

Pengaruh langsung variable Motif (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y) diperoleh nilai sebesar $PYX1 = (0,305)(0,305) = 0,093025$ sedangkan pengaruh tidak langsung melalui hubungan (korelastif) dengan pengetahuan diperoleh hasil sebesar $PYX1 = (0,305)(0,631)(0,369) = 0,071015895$.. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui hubungan

korelatif dengan keterampilan (X3) adalah $PYX1 = (0,305)(0,354)(0,396) = 0,04275612$. Jadi pengaruh Motif (X1) terhadap Kinerja (Y) secara total adalah $0,096 + 0,071 + 0,043 = 0,20679701$

5.1. 3.2. Pengaruh Pengetahuan (X2) terhadap Kinerja (Y)

Untuk menguji koefisien jalur pengaruh X2 terhadap Y digunakan uji t. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0,045 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 dan t-hitung sebesar 2,159 dari t-tabel 2,080 pada $n=21$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pengetahuan (X2) terhadap Kinerja dosen (Y).

Pengaruh langsung variabel Pengetahuan (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) diperoleh nilai sebesar $PYX2 = (0,369)(0,369) = 0,136161$ sedangkan pengaruh tidak langsung melalui hubungan (korelastif) dengan motif (X1) diperoleh hasil sebesar $PYX2 = (0,369)(0,631)(0,305) = 0,071015895$, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui hubungan (korelatif) variable keterampilan adalah $PYX2 = (0,369)(0,647)(0,396) = 0,094542228$ Jadi pengaruh Motif (X2) terhadap Kinerja (Y) secara total adalah $0,136161 + 0,071015895 + 0,094542228 = 0,301719123$

5.1. 3.3. Pengaruh Keterampilan (X3) terhadap Kinerja (Y)

Untuk menguji koefisien jalur pengaruh X3 terhadap Y digunakan

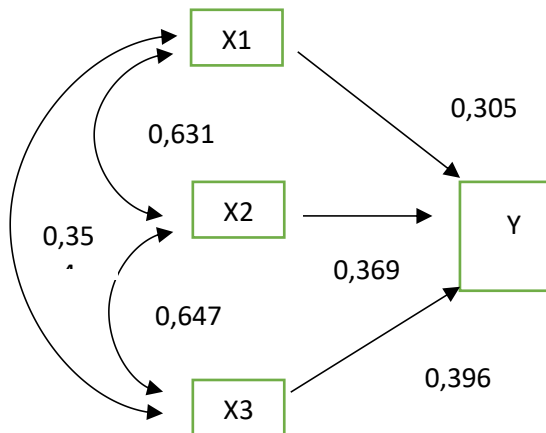
uji t. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0,045 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 dan t-hitung sebesar 2,792 dari t-tabel 2,080 pada $n=21$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan keterampilan (X3) terhadap Kinerja dosen (Y).

Pengaruh langsung Variabel keterampilan (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y) diperoleh nilai sebesar $PYX3 = (0,396)(0,396) = 0,156816$ sedangkan pengaruh tidak langsung melalui hubungan (korelastif) dengan variable pengetahuan (X2) diperoleh hasil sebesar $PYX3 = (0,396)(0,647)(0,369) = 0,094542228$, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui hubungan (korelatif) dengan variable Motif adalah $(0,396)(0,354)(0,305) = 0,04275612$

Jadi pengaruh variable keterampilan (X3) terhadap Kinerja (Y) secara total adalah $0,156816 + 0,094542228 + 0,04275612 = 0,294114348$

Jadi pengaruh Motif (X1), pengetahuan (X2) dan keterampilan (X3) terhadap kinerja dosen adalah $0,206797015 + 0,301719123 + 0,294114348 = 0,802630486$ atau 0,803 dan ini merupakan nilai determinasi (R^2). Hal ini sebagaimana dijelaskan terdahulu bahwa besarnya pengaruh Motif (X1), pengetahuan (X2) dan keterampilan (X3) terhadap kinerja adalah 80,30 %. Hasil pengujian hipotesis jalur-jalur juga dapat dilihat pada gambar 5.1 diagram jalur sebagai berikut :

Gambar 5.1
Diagram Jalur Hasil Pengujian
Hipotesis



Dari Tabel 5.15 dan Gambar 5.1 maka dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis 1 (Motif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh variabel motif terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,305 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,185 dengan $p\ value = 0,043$ ($p < 0,05$). Hasil ini berarti bahwa pengaruh motif signifikan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb yang berarti hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.
2. Pengujian hipotesis 2 (Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb). Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh variabel

pengetahuan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,369 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,159 dengan $p\ value = 0,045$ ($p < 0,05$). Hasil ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb, yang berarti hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

3. Pengujian hipotesis 3 (Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb). Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh variabel keterampilan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,396 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,792 dengan $p\ value = 0,013$ ($p < 0,05$). Hasil ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb, yang berarti hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.
4. Uji hipotesis 4 (Motif, pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motif, pengetahuan, dan keterampilan menunjukkan pada derajat 5% nilai $F_{hitung} = 23,086$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,20$. Hal ini berarti bahwa motif, pengetahuan dan keterampilan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb.

5.2. Pembahasan

Dari hasil analisis data sebagaimana dikemukakan terdahulu bahwa baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri motif, pengetahuan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb sebesar 80,30% secara keseluruhan. Sedangkan pengaruh langsung motif terhadap kinerja sebesar 9,30 persen, motif melalui hubungan korelatif dengan pengetahuan sebesar 7,10 persen dan motif melalui hubungan korelatif dengan keterampilan sebesar 20,67 %. Bila kita bandingkan bahwa pengaruh langsung motif terhadap kinerja lebih besar dibandingkan dengan melalui hubungan korelatif dengan pengetahuan. Hal ini berarti bahwa dorongan untuk mencapai kinerja lebih besar walau pengetahuan nya terbatas. Demikian juga pengaruh motif terhadap kinerja melalui hubungan korelatif dengan keterampilan nilainya lebih rendah yakni sebesar 4,27 %. Dorongan seorang dosen untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan lebih kuat walaupun pengetahuan dan keterampilannya terbatas. Sebagian dosen mapan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki saat ini.

Pengaruh langsung pengetahuan terhadap kinerja dosen sebesar 13,61%, sedangkan pengaruh tidak

melalui melalui hubungan korelatif dengan motif adalah 7,10 % dan pengaruh tidak langsung melalui hubungan korelatif dengan keterampilan adalah sebesar 9,45%. Secara total pengaruh pengetahuan terhadap kinerja baik langsung maupun tidak langsung sebesar 30,17%. Hal ini berarti bahwa pengetahuan besar pengaruhnya terhadap kinerja dosen.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini pengetahuan dosen cukup memadai dalam mengimplementasikan tri dharma perguruan tinggi. Walaupun demikian pengetahuan dosen perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan ditingkatnya pengetahuan tentang pekerjaan dengan cara pelatihan, seminar, dan kegiatan lain yang sejenis diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan pegawai sehingga berdampak pada hasil kinerja yang baik.

Selain motif dan pengetahuan yang berpengaruh terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb, keterampilan juga berpengaruh terhadap kinerja dosen. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja dosen adalah 29,14 % yang berasal dari pengaruh langsung sebesar 15,68% pengaruh tidak langsung melalui hubungan korelatif motif sebesar 9,45% serta pengaruh tidak langsung melalui hubungan korelatif dengan pengetahuan sebesar 4,27%.

Keterampilan dosen akan mempengaruhi dalam bertindak dan mengendalikan perilaku kerja. Semakin baik keterampilan yang dimiliki akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan menggunakan perhatian kepada tugas, berinisiatif saat bekerja dan pencari an informasi yang cukup akan membantu meningkatkan keterampilan diri dosen.

Keterampilan seorang dosen merupakan suatu kemampuan dosen di dalam menggunakan akal, fikiran, ide serta kreatifitas dalam mengimplementasikan tri dharma perguruan tinggi, mengubah atau juga membuat sesuatu itu menjadi lebih bermakna sehingga dari hal tersebut menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Keterampilan dosen haruslah terus dikembangkan serta dilatih dengan secara terus menerus supaya dapat/bisa menambah kemampuan seseorang dosen menjadi ahli atau juga profesional di dalam implementasikan tri dharma perguruan tinggi. Selain itu seorang dosen harus terus menerus mencari informasi yang berkembang pada saat itu, demi menunjang pekerjaan dosen serta dalam menghadapi masalah yang akan dihadapi era saat ini, dimana perkembangan teknologi dan informasi sekarang sangat pesat, tidak menutup kemungkinan dosen akan menghadapi masalah-masalah baru.

Bila dibandingkan pengaruh masing-masing variable motif, pengetahuan

dan keterampilan terhadap kinerja, maka pengaruh terbesar adalah pengetahuan sebesar 30,17 %, kemudian keterampilan 29,14% dan motif sebesar 20,67 %. Ini berarti bahwa untuk mencapai kinerja yang baik seorang dosen harus memiliki pengetahuan yang luas, kemudian memiliki keterampilan yang baik barulah ada motif

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Motif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb. Artinya bahwa motif lah yang menjadi landasan seorang dosen untuk melaksanakan pekerjaan dalam mengimplentasikan tri dharma perguruan tinggi. . Oleh karena itu motif seorang dosen untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tri dharma perlu ditingkatkan.
- 2) Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb. Ini menunjukkan bahwa seorang dosen harus memiliki pengetahuan yang luas dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, untuk meningkatkan kinerja dosen maka perlu adanya penambahan pengetahuan dosen.

- 3) Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIEM Tanjung Redeb. Artinya bahwa keterampilan juga menjadi syarat bagi seorang dosen untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
- 4) Secara simultan motif, pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kholik, 2016, Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Djuanda Bogor, *Tesis*, IAIN, Surakarta
- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Edisi 10 th. Printed and bound in Great Britain by Cambridge University Press. Diakses dari <https://books.google.co.id/books?id>
- Bernardin and Russel. 2000. *Human Resources Management*. New York: Mc Graw Hill.
- Blanchard, N.P. and Thacker, W.J. (2004) *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices. 2nd Edition*, Pearson Education, India.
- Bloom.Benyamin. 1908. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta
- Davis Gordon B.,1994. *Management Sistem Informasi*. TP.Midas Surya Grafindo., Jakarta
- Dessler Gary. 2003. *Human Resource Management, Tenth Edition* (Terjemahan), Edisi 10, jilid 1 dan 2, Prentice-Hall Inc. Jakarta. Penerbit Indeks.
- Eka Marlina Putri (2015), Influence Factors Competence Of Human Resources On The Performance Of Employees In The Implementation Of E-Procurement System (Case Study In The Ministry Of Public Works), *Tesis*, ITS, Surabaya
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali, 2006, Statistik Non Parametrik (Teori & Aplikasi dengan Program SPSS), Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kraiger, K. (1993). Application of cognitive, skill-based, and

affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of Applied Psychology* , 78 (2), 311-328.

Manusia, Yogyakarta: Amara Book. 2008.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.

_____. 2011. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis, RL and Jackson, JH. 2006. *Human Resources Management*,. Edisi Sepuluh, Penerbit Salemba Empat.

McCormick, Earnest J. and Tiffin, 2010. *Human Resource Management*. PrenticeHall, Singapore.

Nadler. (1986). *Keterampilan Belajar*. Jakarta : Bumi Aksara.

Papalia, 2007. *Human Development*. Amerika: Mc Graw Hill.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.

Singgih Santoso, 2018, *Menguasai SPSS Versi 25*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta

Soetjipto, Budi W, *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya*