

Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Selama Pandemi Covid-19

Niantoro Sutrisno¹, Ria Estiana², D. Purnomo³

Administrasi Bisnis^{1,2,3}

Politeknik LP3I Jakarta^{1,2,3}

e-mail: torrosoet@gmail.com, ria.estiana@gmail.com, djumatpurnomo@gmail.com

Abstrak: Penelitian yang dilakukan dalam aktivitas ini ditujukan untuk menganalisis sehingga diketahui apakah kompetensi profesional dosen dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen di Politeknik LP3I Jakarta melalui motivasi kerja selama masa pandemic covid-19. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap di Politeknik LP3I Jakarta dengan penggunaan metode non probability sampling sehingga diperoleh responden sebanyak 110 responden. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi Profesional Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dosen di Politeknik LP3I Jakarta, Disiplin Kerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dosen di Politeknik LP3I Jakarta, Motivasi Kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta, Kompetensi Profesional Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta, Disiplin Kerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik LP3I Jakarta, Kompetensi Profesional Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta melalui Motivasi Kerja

Kata Kunci : Kompetensi Profesional, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Masa pandemic covid-19 telah berlangsung memasuki tahun ketiga. Hal tersebut berpengaruh terhadap berbagai macam sendi kehidupan baik ekonomi maupun pendidikan. Tatap muka menjadi hal yang dihindari dalam setiap kegiatan untuk mencegah terjadinya penyebaran. Namun demikian bukan berarti kegiatan harus berhenti, termasuk di dunia pendidikan. Kegiatan harus tetap berlangsung. Keberlangsungan pembelajaran dengan terpaksa dilakukan secara online. Menghadapi kondisi ini tentu sebagai fasilitator, dosen harus memiliki kompetensi tambahan terkait penggunaan teknologi yang digunakan atau kemampuan komunikasi baru dalam berinteraksi secara online. Rina, Halim dalam Jurnal Edisi XIX, Unibos Makasar 2017: 92 menyatakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya. Selain itu, dinyatakan pula bahwa bahwa kepuasan dosen (Kinerja) dapat ditingkatkan dengan adanya peningkatan kompetensi kerja.

Kinerja atau hasil kerja sesuai dengan Khan et al, dalam jurnal Vipraprastha et. al. (Prosiding Webinar Nasional Peranan Perempuan/Ibu dalam Pemberdayaan Remaja di Masa Pandemi COVID-19, Universitas Mahasaraswati Denpasar) dinyatakan bahwa Kinerja dosen telah didefinisikan sebagai kinerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diharapkan dari masing-masing dosen. Banyak faktor yang menjadikan kinerja dapat dicapai, diantaranya adalah dengan dimilikinya kompetensi yang dimiliki dosen. Dalam menjalankan tugasnya dosen harus memiliki Kompetensi Paedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial. Pasal 1 ayat 10 UU Guru dan Dosen menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dosen adalah guru/pendidik sehingga kompetensinya harus sesuai dengan ketentuan undang-undang tersebut yang dinyatakan dalam pasal 10 ayat bahwa Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Manik, Syafrina dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis (Vol 11 No. 1, 2018: 5) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dosen harus memiliki motivasi dimana motivasi merupakan kekuatan psikologis dalam menentukan arah, tingkat usaha dan tingkat kegigihan seseorang. Dalam masa pandemic covid 19, motivasi sangat penting untuk mencapai tujuan-tujuan pembelajaran. Dengan kondisi yang serba terbatas dalam proses pembelajaran, tanpa motivasi tinggi akan berdampak pada output pembelajaran yang tidak optimal. Kompetensi menjadi penting bagi organisasi manapun karena memiliki pengaruh terhadap motivasi, hal ini sesuai yang diuraikan oleh Triyanto, Sudarwati dalam jurnal Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari ± Juli 2014 -26 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka pada penelitian ini akan mengambil judul “Analisis Kompetensi profesional dan disiplin kerja terhadap Kinerja dosen melalui Motivasi Dosen Politeknik LP3I Jakarta di Masa Pandemi”

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi Profesional Dosen

Setiap orang di organisasi manapun, supaya dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perlu memiliki kompetensi. Beberapa definisi kompetensi diantaranya dinyatakan oleh Spencer dalam Moehariono (2012:5) mendefinisikan kompetensi sebagai: “Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Undang-undang guru dan dosen Pasal 1 ayat 10 menyatakan Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. 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. Pemerintah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau masyarakat. Satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi dosen. Pasal 34 ayat 2 pada Peraturan Menteri

Pendidikan dan Kebudayaan tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi menyatakan bahwa dosen minimal memiliki kompetensi pendidik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Kompetensi professional dosen adalah penguasaan dosen akan materi pembelajaran secara luas dan mendalam meliputi penguasaan materi kurikulum mata pelajaran dan substansi keilmuan secara filosofis (Jamal, 2009). Kompetensi professional sering juga disebut dengan bidang studi keahlian. Indikator kompetensi professional dosen tercantum pada Permendikbud nomor 49 tahun 2014 sebagai berikut:

1. Memiliki pemahaman akan konsep, filosofi, struktur, materi dan menerapkan pola pikir yang sesuai dengan bidang ilmunya
2. Mengembangkan materi pembelajaran yang inspiratif sesuai dengan tuntutan jaman
3. Mampu mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi masyarakat serta mampu mencari solusinya
4. Memiliki pemahaman akan metode ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
5. Memiliki keinginan untuk selalu belajar dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi
6. Melakukan penelitian dan atau pengembangan serta dapat mempresentasikan hasilnya dalam forum ilmiah
7. Mempublikasikan karya ilmiah, seni atau prototype dalam bidang keahliannya
8. Melakukan kegiatan pengabdian pada masyarakat sesuai bidang keahliannya
9. Menggunakan Bahasa asing untuk mendukung pengembangan bidang keilmuan dan profesinya

Analisis Penelitian Terdahulu

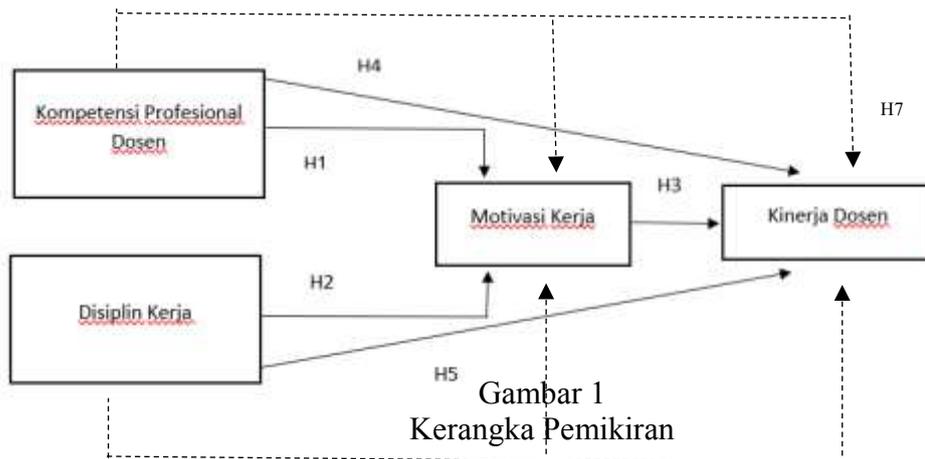
Kusuma, A. H. P. (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di kota makassar, sampel penelitian ini adalah 225 responden yang berada dalam lingkungan Kopertis Wilayah IX di Kota Makasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah Struqtural Equation Model (SEM) yang menghasilkan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Kopertis Wilayah IX di Kota Makasar, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Kopertis Wilayah IX di Kota Makasar dan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen Kopertis Wilayah IX di Kota Makasar

Menurut Vipraprastha, T., Putra, B. N. K., Jodi, I. W. G. A. S., & Prayoga, I. M. S. (2020) disiplin kerja dosen dan motivasi kerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja dosen selama pandemic Covid 19

Hasil kajian yang dilakukan oleh Adiawaty, S. (2020). menunjukkan Dosen Lembaga pendidikan Tinggi XYZ tidak mengalami stres kerja atas situasi perubahan pembelajaran pada masa pandemi covid-19. Meskipun kemampuan teknologi yang dimiliki para dosen belum mampu mengatasi trouble shooting yang terjadi namun semangat yang cukup tinggi mampu mengatasi kendala dalam proses pembelajaran selama masa pandemi covid-19. Dampak penerapan pembelajaran jarak jauh menggunakan teknologi ini tidak menurunkan kinerja para dosen, di mana para dosen masih mampu memenuhi tuntutan kualitas, kuantitas, target waktu dalam menyelesaikan tugas kerja sebagai dosen. Hanya saja komitmen terhadap aspek pengabdian pada masyarakat sebagai salah satu tridarma yang harus dilakukan masih rendah yang dapat disebabkan belum adanya informasi yang jelas dari pemerintah terkait hal tersebut

Penelitian Arif, M., Darmawang, D., & Nahriana, N., (2021) menunjukkan hasil Kompetensi professional, sarana prasarana dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel 114 orang.

Berdasarkan penjabaran diatas maka analisis kompetensi professional dosen dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan jika dirumuskan ke dalam gambar model maka bentuknya adalah sebagai berikut:



Hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah sebagai berikut:

- H₁: kompetensi professional dosen berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
- H₂: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
- H₃: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen
- H₄: kompetensi professional dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen
- H₅: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen
- H₆: Kompetensi Profesional Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja
- H₇: Disiplin Kerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja

Penelitian ini menggunakan analisis jalur, dimana pada gambar diatas memiliki hubungan dua buah sub-struktur yaitu:

1. Persamaan Jalur pertama

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan:

Y : Motivasi (variable intervening)

b₁ : koefisien regresi

X₁ : Kompetensi Profesional

X₂ : Disiplin kerja

e₁ : Variance variable motivasi yang tidak dijelaskan oleh kompetensi professional dan disiplin kerja

2. Persamaan Jalur kedua

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y + e_2$$

Keterangan:

Z : kinerja dosen

b₁, b₂: koefisien regresi

- X_1 : Kompetensi Profesional
 X_2 : Disiplin kerja
 e_2 : Variance variable kinerja dosen yang tidak dijelaskan oleh kompetensi profesional, disiplin dan motivasi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian (*Explanatory Research*) atau Deskriptif Kuantitatif sebagai pendekatan penelitian berupa penjelasan tentang adanya suatu pengaruh atau tidak antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karekateristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan, sedangkan Andi Supangat (2007:3) mendefinisikan populasi adalah sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai yang adalah mempunyai karakteristik yang sama. Sampel menurut Sugiyono adalah (2019:81) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh karaktersistik tersebut. Populasi dalam penelitian ini respondennya adalah Dosen Politeknik LP3I Jakarta yang memiliki NIDN sebanyak 217 dosen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability covience sampling*, dimana teknik ini memberikan peluang yang sama bagi anggota populasi untuk menjadi responden secara kebetulan dan bersedia menjadi responden sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 110 dosen.

Analisis data dilaksanakan untuk proses pengolahan data yang diperoleh ketika observasi untuk kemudian diubah menjadi informasi (Suliyanto, 2018). Distribusi kuisioner menjadi metode pengumpulan data yang dilakukan untuk kemudian dilakukan analisis hasil kuisioner. Analisa data yang dilaksanakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis jalur yang akan menganalisis hubungan sebab akibat yang ada pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variable intervening, analisis jalur ini merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan teori (Ghozali 2006: 174). Analisa data yang terakhir adalah Uji Hipotesis dengan menggunakan uji koefisien determinasi, uji statistik F dan uji t hitung.

PEMBAHASAN

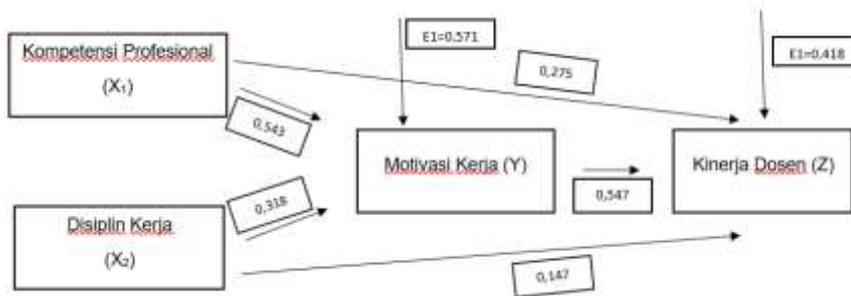
Responden pada penelitian ini adalah perempuan sebanyak 41 orang (37,23%) dan laki-laki sebanyak 69 orang (62,73%). Kategori usia responden adalah 21-30 tahun sebanyak 2 orang (1,82%), 31-40 tahun sebanyak 32 orang (29,09%), 41-50 tahun sebanyak 35 orang (31,82%), 51-60 tahun sebanyak 36 orang (32,73%) dan usia 60-70 tahun sebanyak 5 orang (4,55%). Pendidikan terakhir yang telah ditempuh oleh responden adalah S1 sebanyak 3 orang (2,73%), S2 sebanyak 98 orang (89,09%) dan S3 sebanyak 9 orang (8,18%) dan masa kerja ≤ 10 tahun sebanyak 37 orang (33,64%), 11-20 tahun sebanyak 43 orang (39,09%) dan dosen dengan masa kerja > 20 tahun sebanyak 30 orang (27,27%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas yang dilakukan memperoleh hasil perbandingan r hitung dengan r tabel sebesar 0,1874 serta dengan melihat taraf signifikansinya, yaitu sebesar 0,05. Pada hasil analisis terlihat bahwa setiap item besarnya r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam pernyataan memiliki hasil yang valid. Hal ini

juga semakin diperkuat dengan hasil taraf signifikansi yang kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil analisis sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditentukan. Setiap variabel penelitian yang diuji, nilai cronbach's alpha yang dimiliki lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti variabel dalam penelitian ini dapat dipercaya keandalannya dan dapat digunakan kembali pada penelitian selanjutnya dengan pembahasan yang sama.

Analisis Jalur



Gambar 2
Diagram Analisis Jalur

1. Analisis Jalur Persamaan Pertama

Hubungan kausal yang dimiliki antar variabel terkait persamaan jalur pertama adalah antara variabel endogen yaitu motivasi kerja (Y) dengan dua variabel eksogen yaitu Kompetensi profesional dosen (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂).

Persamaan Jalur Pertama: $Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$

Tabel 1

Model Summary antara Kompetensi Profesional Dosen (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.668	2.26358

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi Profesional

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2022

Besarnya nilai koefisien determinasi (R²) yang terdapat pada table 1 adalah sebesar 0,674 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kompetensi profesional dosen (X₁) dan disiplin kerja (X₂) ke motivasi kerja (Y) adalah sebesar 67,4% sementara 32,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Tabel 2

Uji F antara Kompetensi Profesional Dosen (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1132.626	2	566.313	110.526	.000 ^b
	Residual	548.247	107	5.124		
	Total	1680.873	109			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi Profesional

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan uji signifikansi simultan pada tabel 2 diketahui F_{hitung} adalah 110,526, dimana ini artinya F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu 2,69.

Tabel 3
Uji t antara Kompetensi Profesional Dosen (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.019	2.030		3.458	.001
	Kompetensi Profesional	.462	.080	.543	5.796	.000
	Disiplin Kerja	.319	.094	.318	3.393	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2022

Mengacu pada output regresi model 1 pada bagian tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variable yaitu Kompetensi professional (X_1) yaitu 0,000 dan disiplin kerja (X_2) yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yaitu Kompetensi professional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja dosen (Y). Sementara itu, utk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,674)} = \sqrt{(0,326)} = 0,571$.

Persamaan struktural untuk persamaan pertama adalah $Y = 0,543X_1 + 0,318X_2 + 0,571$

2. Analisis Jalur Persamaan Kedua

Hubungan kausal yang dimiliki antar variabel terkait persamaan jalur kedua adalah antara variabel endogen yaitu motivasi kerja (Y) dan Kinerja Dosen (Z) dengan dua variabel eksogen yaitu Kompetensi professional dosen (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Persamaan Jalur kedua: $Z = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y + e_2$

Tabel 4
Model Summary antara Kompetensi Profesional Dosen (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja Dosen (Z)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.820	1.68288

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi Profesional

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data yang diolah, 2022

Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang terdapat pada table 4 pada analisis jalur persamaan kedua adalah sebesar 0,825 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi profesional dosen (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (Y) terhadap Kinerja Dosen (Z) adalah sebesar 82,5% sementara 17,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Tabel 5
Uji F antara Kompetensi Profesional Dosen (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja Dosen (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1414.898	3	471.633	166.532	.000 ^b
	Residual	300.202	106	2.832		
	Total	1715.100	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi Profesional

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan uji signifikansi simultan pada tabel 5 diketahui F_{hitung} adalah 166,532, dimana ini artinya F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu 2,69.

Tabel 6
Uji t antara Kompetensi Profesional Dosen (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja Dosen (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.751	1.591		1.100	.274
	Kompetensi Profesional	.237	.068	.275	3.485	.001
	Disiplin Kerja	.149	.073	.147	2.032	.045
	Motivasi Kerja	.553	.072	.547	7.688	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data yang diolah, 2022

Mengacu pada output regresi model pada bagian tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variable yaitu Kompetensi profesional (X_1) yaitu 0,001; disiplin kerja (X_2) yaitu 0,045 dan motivasi kerja (Y) yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yaitu Kompetensi profesional (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen (Z). Sementara itu, utk nilai e1 dapat dicari dg rumus $e1 = \sqrt{(1-0,825)} = \sqrt{(0,175)} = 0,418$ Persamaan struktural untuk persamaan kedua adalah:

$$Z = 0,275X_1 + 0,147X_2 + 0,547Y + 0,418$$

Hasil Uji hipotesis:

1. Kompetensi Profesional Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dosen di Politeknik LP3I Jakarta. Hal ini diperoleh dari nilai signifikansi sebesar

- 0,000<0,05 yang artinya terdapat pengaruh kompetensi professional terhadap motivasi kerja dosen di Politeknik LP3I Jakarta.
2. Disiplin Kerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dosen di Politeknik LP3I Jakarta. Hal ini diperoleh dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja dosen di Politeknik LP3I Jakarta.
 3. Motivasi Kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini diperoleh berdasarkan signifikansi motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.
 4. Kompetensi Profesional Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini diperoleh berdasarkan nilai tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi professional dosen terhadap kinerja dosen.
 5. Disiplin Kerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini diperoleh berdasarkan signifikansi disiplin kerja sebesar $0,045 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dosen terhadap kinerja dosen.
 6. Kompetensi Profesional Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja
 - a. Pengaruh langsung yang diberikan kompetensi professional terhadap kinerja dosen sebesar 0,275. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompetensi professional dosen melalui motivasi kerja terhadap kinerja dosen adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: $0,543 \times 0,547 = 0,324$
 - b. Maka pengaruh total yang diberikan kompetensi professional terhadap kinerja dosen adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,275 + 0,324 = 0,599$.
 - c. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi professional dosen melalui motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
 7. Disiplin Kerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja
 - a. Pengaruh langsung yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,147. Sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja dosen adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai beta Y thd Z yaitu: $0,318 \times 0,547 = 0,174$
 - b. Maka pengaruh total yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja dosen adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,147 + 0,174 = 0,321$
 - c. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

KESIMPULAN

1. Kompetensi Profesional Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dosen di Politeknik LP3I Jakarta.
2. Disiplin Kerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dosen di Politeknik LP3I Jakarta.

3. Motivasi Kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta.
4. Kompetensi Profesional Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta.
5. Disiplin Kerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik LP3I Jakarta.
6. Kompetensi Profesional Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta melalui Motivasi Kerja
7. Disiplin Kerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Politeknik LP3I Jakarta melalui Motivasi Kerja

Rekomendasi bagi penelitian mendatang dengan tema yang sama adalah agar lebih dispesifikasikan lagi untuk dosen tetap per program studi dan menggunakan variabel lain yang masih terkait dengan kinerja dosen.

Daftar Pustaka

- Adiawaty, S. (2020). Pandemi Covid-19 dan Kinerja Dosen (Study Kasus Kinerja Dosen pada PT XYZ). *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 185-191.
- Arif, M., Darmawang, D., & Nahriana, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja Dosen. *Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event*, 3(1), 70-76.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Kusuma, A. H. P. (2017). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di kota makassar. *Economics Bosowa*, 3(8), 88-100
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Depok: Rajawali Pers.
- Sondang P. Siagian. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen 2005. Jakarta.
- Vipraprastha, T., Putra, B. N. K., Jodi, I. W. G. A. S., & Prayoga, I. M. S. (2020). DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN DALAM PEMBELAJARAN DARING SELAMA PANDEMI COVID-19. *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasaraswati 2020*, 150-1554.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.