



JKIS:
Jurnal Komunikasi
dan Ilmu Sosial

E-ISSN: 2963-0517
P-ISSN: 2963-0525

<https://dinastires.org/JKIS> ✉ dinasti.info@gmail.com ☎ +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jkis.v2i1>

Received: 04 Februari 2024, Revised: 13 Februari 2024, Publish: 23 Maret 2024
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Alfianti Nurrahmi¹, Widiya Avianti², R. Jusdijachlan³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

Corresponding Author: wdythea@gmail.com²

Abstract: Alfianti Nurrahmi, 2023. *The Influence of Competence and Motivation on the Performance of Lecturers at STIE Pembangunan Tanjungpinang, Master's Program Thesis, Winaya Mukti University, Master of Management Program. Under the guidance of Dr. H. Deden Komar Priyatna, ST., S.IP., MM., CHRA, and Dr. Winna Roswinna, SE., MM., CPM. The purpose of this research is to determine and analyze: (1) Competence, (2) Motivation; (3) Employee Performance; and (4) The Influence of Competence and Motivation on the performance of lecturers at STIE Pembangunan Tanjungpinang, both simultaneously and partially. The research method used in this study is descriptive survey and explanatory survey. The research's unit of analysis is the staff in the environment of lecturers at STIE Pembangunan Tanjungpinang, with a sample of 51 people. The type of investigation is causality, and the time horizon in this research is cross-sectional. Based on the research results, it was found that the competence of lecturers at STIE Pembangunan Tanjungpinang received positive responses. The motivation of lecturers at STIE Pembangunan Tanjungpinang can generally be considered good. The current performance of lecturers at STIE Pembangunan Tanjungpinang is also evaluated as good. Both competence and motivation simultaneously affect the performance of lecturers at STIE Pembangunan Tanjungpinang. However, in partial analysis, competence is the dominant factor influencing the performance of lecturers at STIE Pembangunan Tanjungpinang. Because competence has a more dominant influence on performance, it becomes the first priority in improving the performance of lecturers at STIE Pembangunan Tanjungpinang. Competent lecturers are more likely to achieve better results in their teaching and research in line with the three pillars of education that lecturers must follow for educational goals and quality improvement.*

Keywords: Competence, Motivation, and Performance.

Abstrak: Alfianti Nurrahmi, 2023. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Stie Pembangunan Tanjungpinang, Tesis Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti Program Studi Magister Manajemen. dibawah bimbingan Dr. H. Deden komar Priyatna, ST., S.IP., MM., CHRA dan Dr. Winna Roswinna, SE., MM. CPM. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Kompetensi (2) Motivasi; (3) Kinerja Pegawai; dan

(4) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey deskriptif dan survey eksplanatori, unit analisis dalam penelitian ini adalah para staf di lingkungan Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang dengan sampel sebanyak 51 orang. Tipe investigasinya adalah causalitas, serta *time horizon* dalam penelitian ini adalah *cross-sectional*. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa kompetensi Dosen STIE Pembangunan memberikan tanggapan baik, Motivasi Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang pada umumnya dapat dikatakan baik, lalu kinerja Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang saat ini dinilai baik. kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang. Namun secara parsial kompetensi dominan mempengaruhi kinerja Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang Karena kompetensi Dosen lebih dominan mempengaruhi kinerja, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang dengan kompeten lebih mungkin mencapai hasil yang lebih baik dalam pengajaran dan penelitian mereka sesuai dengan tridarma pendidikan dosen yang harus dijalankan untuk pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, dan kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci utama bagi suatu negara untuk unggul dalam persaingan global. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tinggi di Indonesia mempunyai kewajiban dalam mendidik, meneliti, dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat yang dikenal dengan Tridharma Pendidikan Tinggi. Tujuannya adalah pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan siap menghadapi tantangan dalam dunia industri. Berikut gambaran perguruan tinggi yang ada di Indonesia.

Menurut UU No 14 tahun 2005 pada pasal 72 ayat 1 berbunyi beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Salah satu pengukuran dari kualitas perguruan tinggi yaitu dilihat dari kualitas dosennya, dapat dibuktikan dengan tingkat pendidikan dan juga tingkatan jabatan fungsionalnya. Artinya dosen pada dasarnya merupakan komponen esensial dari suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam upaya mewujudkan tujuan nasional pendidikan (Depdiknas, 2010). Berikut adalah informasi jabatan fungsional dosen tahun 2020

Kewajiban tersebut menjadi tanggungan masing-masing dosen di perguruan tinggi, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen. Peraturan tersebut menyatakan bahwa dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mempunyai tugas pokok mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan sosialisasi kepada masyarakat (UU No. 14 Tahun 2005, PP No. 37 Tahun 2005).

STIE Pembangunan adalah salah satu perguruan tinggi yang ada di Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau yang berdiri sejak bulan Pebruari tahun 1998 yang pada saat itu masih Akademi Akuntansi Pembangunan, dan telah berubah status menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang yang terdiri dari dua program studi yaitu akuntansi dan manajemen. Perkembangan STIE Pembangunan dapat, terimplikasi dalam perkembangan jumlah mahasiswa STIE Pembangunan yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Mahasiswa, Lulusan Menurut Jurusan 2022/2023

No	Jurusan	Mahasiswa	Lulusan
1	Manajemen (S1)	1.646	1840
2	Akuntansi (S1)	977	1846
Jumlah		2.623	3.686

Sumber : STIE Pembangunan (2023)

Pada tabel dilihat bahwa tingginya tingkat keberhasilan mahasiswa STIE Pembangunan merupakan cermin kualitas dari suatu Perguruan Tinggi, semakin banyak lulusan di STIE Pembangunan akan semakin bertambahnya pelamar pekerjaan yang membutuhkan kerja dengan memanfaatkan pendidikan yang telah ditempuh selama menjadi mahasiswa di STIE Pembangunan. Maka dibutuhkan dosen yang mempunyai kompetensi dan motivasi untuk dapat melaksanakan tridarma perguruan tinggi seperti melakukan penelitian yang merupakan kewajiban sebagai tenaga pengajar, dapat dilihat pada table 1.2

Jumlah Publikasi Penelitian Dosen Program Studi Akuntansi dan Manajemen STIE Pembangunan 2018-2022

No	Jenis Publikasi	Jumlah Judul			Jumlah
		TS-S	TS-1	TS	
1	Jurnal penelitian tidak terakreditasi	12	17	28	57
2	Jurnal penelitian nasional terakreditasi	12	16	16	46
3	Jurnal penelitian internasional	1	1	3	5
4	Jurnal penelitian internasional bereputasi	1	0	5	6
5	Seminar wilayah/lokal/perguruan tinggi	0	0	0	0
6	Seminar nasional	3	0	1	4
7	Seminar internasional	4	3	5	12
8	Tulisan di media massa wilayah	0	0	0	0
9	Tulisan di media massa nasional	0	0	0	0
10	Tulisan di media massa internasional	0	0	0	0
		33	37	58	130

Sumber: STIE Pembangunan (2023)

Dari table dapat dilihat bahwa jumlah publikasi dosen baik itu penelitian nasional maupun internasional yang terakreditasi maupun yang tidak terakreditasi dari tahun 2018-2022 masih sangat minim, jika dilihat dari jumlah dosen sebanyak 110 orang. Karena dosen yang melakukan penelitian akan berdampak pada peningkatan komptensinya pada kualitas pengajaran, memberikan kontribusi terhadap pengetahuan dan motivasinya serta dapat peningkatan reputasi akademik dosen itu sendiri.

Fenomena penelitian ini yaitu kompetensi dosen STIE Pembangunan menurun, jika dilihat dari jumlah penelitian dosen yang masih rendah, dengan jabatan fungsional dosen masih banyak yang tidak ada peningkatan, ditambah lagi dengan kurangnya dukungan institusi dalam hal dukungan administratif, dan pengembangan profesional dosen, seperti status dosen dan pendapatan dosen. Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliiti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Stie Pembangunan Tanjungpinang”**.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi dari ciri-ciri variable bebas dan variable terikat. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin mrnguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji variable independent terhadap variable dependen

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para dosen di STIE Pembangunan Tanjungpinang. Penelitian ini termasuk pada kategori *crosssectional*, yaitu Informasi dari Populasi dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Menurut Sugiyono (2018:2) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional merupakan klarifikasi faktor dan istilah yang digunakan dalam eksplorasi fungsional sehingga analisis dan penggunaannya memiliki signifikansi yang sama sebagai faktor. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Definisi Operasional Variabel

Variable	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Kompetensi (X1)	pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (UU No 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen)	1. Kompetensi pedagogic 2. Kompetensi Kepribadian 3. Kompetensi profesional 4. Kompetensi Sosial UU No 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen	1. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik 2. Pengembangan kurikulum 3. Penilaian dan evaluasi 4. Bertindak sesuai norma 5. Menampilkan diri sebagai pribadi baik 6. Menunjukkan pribadi yang dewasa, stabil, arif, dan berwibawa 7. Mengembangkan materi pelajaran 8. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi 9. Berkomunikasi secara efektif	Skala Likert

<p>Motivasi (X2)</p>	<p>Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expectancy 2. Instrumentality 3. Valence 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-efficacy</i> 2. <i>Goal difficulty</i> 3. <i>Perceived control</i> 4. Kepercayaan (<i>trust</i>) 5. Kontrol (<i>control</i>) 6. Nilai (<i>values</i>) 	<p>Skala Likert</p>
	<p>seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2015)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 7. Kebutuhan (<i>needs</i>) Preferensi tujuan 	
<p>Kinerja (Y)</p>	<p>Kinerja bagi seorang dosen adalah tercapainya proses belajar yang bermutu</p> <p>Pachler, et al (2019),</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Penelitian, 3. Pengabdian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minimal beban SKS mengajar dosen 8-12 SKS/semester 2. Bidang Ilmu dan Mata Kuliah yang diajarkan sesuai 3. Melakukan Perwalimahan Mahasiswa/Pembimbingan Akademik 4. Pembimbingan/Pengujian Tugas Akhir Mahasiswa 5. Pengembangan Bahan Ajar 6. Melakukan Penelitian 7. Melakukan Publikasi Hasil Penelitian 8. Melakukan Kegiatan Pengabdian 9. Melakukan Publikasi hasil Pengabdian 	<p>Skala Likert</p>

Sumber: Data disesuaikan dalam penelitian (2023)

Sumber dan Cara Penentuan Data

1. Data Primer,

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti

langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan Sugiyono, (2016, :224). Metode pengambilan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kuisisioner

Angket atau kuisisioner adalah 32omput pengumpulan data melalui formulir- formulir yang berisi pertanyaan -pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan angket atau kuisioer, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur denan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi desain interior dari responden.

2. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Teknik Kepustakaan

Studi kepustakaan data yang diperoleh melalui kajian literatur seperti karya ilmiah, surat kabar, majalah, skripsi dan lain-lain untuk memperoleh teori-teori dan konsep yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Kegiatan ini dilakukan untuk mencari sumber data sekunder yang mendukung penelitian dengan menggunakan bahan dokumentas. (Meleong:2018)

Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut (Sugiyono, 2018). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau supyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat diatas menjadi salah satu acuant bagi penulis untuk menentukan populasi . Populasi yang digunakan sebagai penelitian adalah seluruh seluruh dosen yang ada di STIE Pembangunan berjumlah 110 orang.

Sampel

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Arikunto, (2010) mengatakan bahwa sampel adalah sebagaian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *non probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2018). Teknik sampel sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) sampling jenuh yaitu teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi yang menjadi sampling penelitian berjumlah 110 orang dosen pada dua prodi di STIE Pembangunan Tanjungpinang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Awal mula berdirinya STIE Pembangunan berawal dengan nama “Akademi Akuntansi Pembangunan” dengan singkatan AAP. Tanjungpinang secara formal telah diresmikan pada hari Sabtu tanggal 12 September 1998. Peralihan dari akademi akuntansi pembangunan berawal dari pengajuan proposal dari AAP menjadi menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang ke Dirjen Pendidikan Tinggi Jakarta.

Setelah melalui proses yang panjang akhirnya pada tahun 2008 STIE Pembangunan Tanjungpinang keluar dengan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional “Nomor 160/D/O/2008 tanggal 05 Agustus 2008” tentang Pemberian ijin Penyelenggaraan Program-Program Studi Baru dan Perubahan Bentuk Akademi Akuntansi Pembangunan di Tanjungpinang menjadi STIE Pembangunan Tanjungpinang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang ada 2 (dua) Program Studi yaitu: (1) Program Studi Manajemen (S1), (2) Program Studi Akuntansi (S1)

Pembahasan

Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sarana pengumpulan data dengan objek penelitiannya adalah seluruh dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang yang menajar dan bersatus dosen tetap, dosen tidak tetap dan dosen luar biasa. Proses pengumpulan dan pemilihan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada

Ringkasan Proses Pengumpulan dan Pemilihan Sampel

Keterangan		Jumlah
Kuisisioner yang disebar	110	Kuisisioner
Kuisisioner yang terisi	51	Kuisisioner
Kuisisioner yang tidak lengkap	0	Kuisisioner
Jumlah data keseluruhan	301	Data
Jumlah data yang diobservasi dalam penelitian	301	Data

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Kuisisioner yang disebar pada penelitian ini berjumlah 110 kuisisioner. Hanya 51 kuisisioner yang diisi, Kuisisioner yang terisi oleh dosen-dosen STIE Pembangunan hanya 51 kuisisioner, hal ini disebabkan kesibukan dosen melakukan tridarma khususnya. Jadi total keseluruhan kuisisioner yang diolah berjumlah 51 orang.

Karakteristik Dosen

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan google form kepada dosen STIE Pembangunan yang menjadi objek penelitian, maka dapat diketahui karakteristik setiap dosen dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang Karakteristik yang dapat disajikan dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, pendidikan terakhir, status dosen.

Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Karakteristik Dosen Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	34	66.7
Perempuan	17	33.3
Total	51	100

Sumber: Hasil Olah data primer (2023)

Berdasarkan table 4.2 memberikan gambaran distribusi Kelompok Laki- Laki. Terdapat 34 orang laki-laki dalam penelitian ini. Persentase laki-laki dalam penelitian ini adalah 66.7% dari total populasi yang diteliti. Terdapat 17 orang perempuan dalam penelitian ini dengan persentase 33.3% dari total populasi yang diteliti. Dapat diartikan bahwa jumlah laki-laki lebih banyak. Dalam beberapa budaya, peran dosen mungkin lebih sering dianggap sebagai pekerjaan yang lebih cocok untuk laki-laki dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap suatu pekerjaan.

Karakteristik Dosen Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Umur	Jumlah	%
15- 20	21	21.0
21-30	30	30.0
31-40	26	26.0
41-50	15	15.0

Sumber: Hasil Olah data primer (2023)

Kompetensi Dosen di STIE Pembangunan Tanjungpinang

Seorang dosen pasti memiliki kompetensi yang mumpuni dalam bidang pendidikan. Hal tersebut dapat terlihat pada saat dosen melakukan kegiatan pembelajaran di kelas dengan mahasiswanya. Dosen juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas akademik mahasiswanya. Oleh sebab itu pengertian kompetensi perlu dipahami terlebih dahulu guna meningkatkan kualitas dalam pembelajaran. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mngembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kedudukan dosen sbagai tenaga profesional tersebut, berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agn pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 10 seorang guru/dosen dikatakan kompeten apabila ia telah menguasai empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Perlu dikemukakan pula bahwa bahwa skor tertinggi dan terendah dari indikator-indikator variabel kompetensi yaitu skor tertinggi $5 \times 51 = 255$, sedangkan skor terendah $1 \times 51 = 51$ untuk setiap indikator, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kompetensi dosen dengan rentang skor 51.

Rangkuman Variabel Kompetensi Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang (n=51)

No	Keterangan	Skor	Kriteria
1	Saya selalu memastikan tingkat pemahaman mahasiswa	208	Sangat setuju
2	Saya menyesuaikan materi yang diajarkan dengan usia, latar belakang, dan tingkat pengembangan mahasiswa	199	Setuju
3	Hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang saya lakukan selanjutnya	184	Setuju
4	Penampilan pribadi saya dewasa, arif dan berwibawa	207	Sangat Setuju
5	Saya menghargai mahasiswa tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal, dan gender.	211	Sangat setuju
6	Saya selalu berperilaku yang dapat diteladani oleh mahasiswa dan masyarakat	218	Sangat setuju
No	Keterangan	Skor	Kriteria
7	Selalu mengolah materi pelajaran yang saya ampu secara kreatif dan menarik	199	Setuju
8	Saya mengandalkan teknologi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri	217	Sangat setuju
9	Saya selalu berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas lainnya secara efektif, empati dan santun	217	Sangat setuju
Total		1860	
Rata-rata		193	Setuju

Motivasi Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Motivasi seorang dosen adalah faktor penting yang mendorong mereka untuk berperan aktif dalam lingkungan akademik dan mempengaruhi pengajaran dan pembimbingan mahasiswa. Motivasi seorang dosen sangat bervariasi dan meliputi berbagai faktor yang mendorong mereka dalam dunia akademik.

Faktor-faktor tersebut termasuk cinta mendalam terhadap pendidikan dan keyakinan bahwa pendidikan memiliki kekuatan untuk mengubah kehidupan individu dan masyarakat. Selain itu, hasrat terhadap subjek atau disiplin ilmiah yang mereka ajarkan menjadi motivasi utama, bersama dengan pengakuan dan kepuasan yang mereka peroleh melalui kesuksesan mahasiswa mereka.

Dorongan untuk membantu membangun masa depan yang lebih baik juga menjadi sumber motivasi, karena dosen menyadari peran mereka dalam membentuk generasi mendatang. Terlibat dalam penelitian dan penemuan ilmiah, mencari pengakuan akademik, memberikan pengaruh positif pada mahasiswa, serta tantangan dan inovasi dalam pengajaran juga menjadi faktor motivasi yang kuat. Keseluruhan, motivasi dosen adalah kombinasi dari hasrat, pemuasan, pengaruh positif, dan aspirasi untuk kontribusi dalam dunia akademik yang dinamis.

Rangkuman Variabel Motivasi Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang (n=51)

No	Keterangan	Skor	Kriteria
1	Saya dapat mengatasi perasaan diri yang muncul saat menghadapi ketidakpastian terkait masa depan atau stabilitas dalam karier akademik	215	Sangat setuju

2	Saya dapat mengelola pada tujuan pendapatan dan menjaga kualitas pengajaran dan penelitian sebagai dosen	220	Sangat setuju
3	Saya dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan akademik dan kehidupan pribadi	220	Sangat setuju
4	Saya yakin institusi kampus memberikan lingkungan akademik yang mendukung perkembangan dosen	200	Sangat setuju
5	Saya yakin upaya institusi dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan akademik dan kebutuhan kesejahteraan dosen	208	Sangat setuju
6	Saya memiliki tanggung jawab moral yang kuat sebagai pendidik terhadap mahasiswa dan masyarakat	206	Sangat setuju
7	kebutuhan finansial dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan kebahagiaan saya sebagai tenaga pendidik	208	Sangat setuju
Total		1477	
Rata-rata		211	Sangat setuju

Sumber : Hasil pengolahan Data Kuisisioner (2023)

Kinerja Dosen

Kinerja dosen mengacu pada penilaian tentang sejauh mana dosen melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam lingkungan akademik. Penilaian ini melibatkan berbagai aspek, termasuk pembelajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tugas-tugas administratif. Kinerja seorang dosen melibatkan beberapa aspek kunci. Efektivitas pengajaran, di mana dosen mampu menyampaikan materi dengan jelas, mendorong partisipasi mahasiswa, dan menggunakan metode pengajaran inovatif, adalah salah satu faktor utama. Pengabdian pada mahasiswa, seperti memberikan bimbingan akademik, menjawab pertanyaan, dan memberikan umpan.

Tugas utama dosen tersebut adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Penting dilakukan penilaian kinerja kepada dosen untuk memastikan bahwa dosen tetap berkomitmen pada standar keunggulan akademik dan memberikan kontribusi positif kepada perkembangan ilmu pengetahuan, mahasiswa, dan masyarakat. Ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan karir dan pengambilan keputusan institusional terkait dengan promosi dan penghargaan.

Rangkuman Variabel Kinerja Dosen (n=51)

No	Keterangan	Skor	Kriteria
1	Saya setuju dengan kewajiban beban SKS mengajar dosen yang harus dilaksanakan, sebagai tanggung jawab pengajaran	224	Sangat setuju
2	Pengajaran mata kuliah harus sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dosen	209	Sangat setuju
3	Menjadi dosen PA merupakan tanggung jawab dan kewajiban sebagai tenaga pendidik untuk memantau siswa	231	Sangat setuju
4	Menjadi pembimbing atau penguji tugas akhir merupakan salah satu motivasi dosen dalam mengasah kemampuannya dalam penelitian	211	Sangat setuju
5	Saya memiliki kemampuan dalam mengembangkan bahan ajar	222	Sangat setuju

No	Keterangan	Skor	Kriteria
6	Saya sudah banyak menghasilkan penelitian untuk menunjang karir saya sebagai dosen profesional	212	Sangat setuju
7	Saya sudah banyak menghasilkan Publikasi hasil penelitian untuk menunjang karir saya sebagai dosen profesional	222	Sangat setuju
8	Saya selalu melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat penelitian untuk menunjang karir saya sebagai dosen profesional	225	Sangat setuju
9	Sebagai dosen profesional saya sering melakukan publikasi hasil pengabdian untuk dimanfaatkan oleh masyarakat	213	Sangat setuju
	Total	1969	
Rata-rata		219	Sangat setuju

Hasil pengolahan Data Kuisisioner (2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi dosen secara keseluruhan sudah baik, terutama untuk hal seperti: dosen selalu berperilaku yang dapat diteladani oleh mahasiswa dan masyarakat. Pentingnya bahwa dosen tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai model perilaku dan etika yang memengaruhi mahasiswa dan masyarakat. Dosen yang selalu berperilaku yang dapat diteladani memberikan dampak positif yang luas pada perkembangan individu dan masyarakat, serta pada kualitas pendidikan dan citra institusi pendidikan mereka
2. Motivasi dosen secara keseluruhan sudah baik, terutama untuk hal seperti dosen dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan akademik dan kehidupan pribadi. institusi pendidikan STIE Pembangunan dan dosen sendiri perlu mengambil langkah-langkah untuk mendukung keseimbangan tersebut, termasuk mengatur beban kerja yang wajar, mendorong cuti yang seimbang, dan mempromosikan manajemen waktu yang efisien. Dosen juga harus memiliki kemampuan untuk mengatur prioritas dan memasukkan waktu untuk kehidupan pribadi mereka dalam jadwal yang padat
3. Kinerja dosen secara keseluruhan sudah baik, terutama untuk hal tugas dan tanggung jawab menjadi dosen PA merupakan tanggung jawab dan kewajiban sebagai tenaga pendidik untuk memantau siswa. Harus ada penguatan sebagai dosen PA (Pembimbing Akademik) yang merupakan tanggung jawab dan salah satu mengukur kinerja dosen dengan kewajiban penting sebagai tenaga pendidik dalam membantu memantau dan membimbing siswa selama perjalanan pendidikan mereka.
4. Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen di STIE Pembangunan Tanjungpinang serta pengaruhnya positif. Namun secara parsial kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja dosen daripada motivasi. Dan secara parsial, pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen adalah sebagai berikut:
 - a. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen, sehingga semakin kompeten seorang dosen dalam bidang akademik, semakin baik kinerjanya semakin meningkat, karena dosen yang kompeten lebih mungkin mencapai hasil yang

lebih baik dalam pengajaran dan penelitian mereka sesuai dengan tridarma pendidikan dosen yang harus dijalankan untuk pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan.

- b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen, Dosen yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Motivasi dalam konteks ini mengacu pada dorongan internal, semangat, dan hasrat yang memotivasi dosen untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan berdedikasi dalam bekerja sebagai tenaga pengajar.

REFERENSI

- Abramovskikh, N. V, Tolmacheva, V. V, Vasyagina, N. N., & Shempeieva, N. I. (2019). Research and methodological support of professional activity quality of a lecturer. *Research and Methodological Support of Professional Activity Quality of a Lecturer.*, 10–17.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Akbar, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian*, 7(1).
- Alam, M. N. A. R. (2018). The mediating role of employee work motivation in the relationship between social compliance and employee productivity. *A Conceptual Framework*, 7(10), 2528–2540.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Air Langga Universitas Pres.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen* (1 ed.). Deepublish.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (7th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hafid, H., & Fajariani, N. (2019). Hubungan profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja dosen pada stie muhammadiyah mamuju. *k i n e r j a*, 16(1).
- Hazriyanto, H., Afridola, S., & Ibrahim, B. (2019). Assessment Of Lecturer Performance On Social Competencies At Ibn Sina Islamic High School. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1).
- Hutapea, & Thoah. (2019). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., & Tarigan, A. S. P. (2019). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model Based on Indonesia Science and Technology Index*.
- Locke, J. (1960). *an Essay Concerning Human Understanding* (Ed. Winkler, P.K.). Indiana Polis: Hacket Publishing Company.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristina, N., & Widyaningrum, W. (2019). *MANSKILL Managerial Skill*. UNMUH PONOROGO PRESS.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CV.Budi Utama. Manalu,
- G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3).

- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Mulyadi, A., & Rozak, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Dosen Akuntansi Terhadap Tingkat Pemahaman Mahasiswa Akuntansi. *Journal of Accounting Science*, 3(3).
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. PT Remaja Rosdakarya.
- Novita, M., & Yulianti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Terhadap Penilaian Kinerja Dosen Universitas Dharma Andalas Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2).
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Pachler, D., Kuonath, A., & Frey, D. (2019). How transformational lecturers promote students' engagement, creativity, and task performance: The mediating role of trust in lecturer and self-efficacy. *America Pycihological Asosions*.
- Priatna, Deden Komar (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. "C:\Users\USER\Downloads\Jurnal Pak Deden Komar Priyatna (1).Pdf."
- Prokofyeva, N., Zavjalova, O., & Boltunova, V. (2019). Feedback Method in Lecturer-Student Interaction. *Feedback Method in Lecturer-Student Interaction*.
- Rivai., V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Salsabilla, R. S., Suryani, H., Priatna, D. K., Lusiana, M., & Yulianti. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Geoservices Bandung. *JKMT*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siregar, D. N. B., & Damingun. (2018). *Pengaruh Profesionalisme Dosen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda*. Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Sitorus, R. R., & Wijaya, L. (2016). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19(2).
- Sudiarti, N. W. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi*.
- Sufianti, A., & Permana, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Suherman, A., Mulyasana, D., & Mulyasa, E. (2019). Faktor-Faktor Determinan Terhadap Kinerja Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Akademik Pendidikan Tinggi. *Kajian Manajemen Pendidikan*, 1(2), 1–10.
- Surasmi, I. A., Azis, I. S. A., & Artawan, I. M. (2019). Effect of Individual Characteristics, Work Characteristics and Organizational Characteristics on the Permanent Lecturer Performance at Warmadewa University. *International Journal of Contemporary Research and Review*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Gerbang Media.
- Yulianti, P. (2020). Evaluasi penilaian kinerja dosen didasarkan pada kompetensi (studi kasus pada dosen feb universitas dharma andalas Padang). *MENARA Ilmu*, 14(2).

Zhaviery, H. F., Anisah, H. U., & Faidah, A. N. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Umkm Sasirangan DI kota banjarmasin. *Jurnal sains manajemen dan kewirausahaan*, 3(1).