

ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DOSEN, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN PROFESI TERHADAP KINERJA DOSEN POLITEKNIK KATOLIK SAINT PAUL SORONG

Vina Natalia Van Harling; Markus Dwiyanto Tobi Sogen

Politeknik Katolik Saint Paul Sorong

Email : vina.nathalia@poltekstpaul.ac.id; dwiyanto@poltekstpaul.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the relationship between motivation, competence, leadership, work environment and professional commitment to the performance of lecturer the Saint Paul Polytechnic Sorong by looking at the level of significance of the relationship between each variable. The population used in the study was the Saint Paul Polytechnic lecturer with a number of samples based on Harry King's Nomogram with 95% confidence intervals as many as 54 lecturers with sampling taken by Proportional Random Sampling. Data collection methods used were questionnaires and documentation studies. The results of testing the validity of 6 variables obtained 23 invalid items. The results of the correlation test found a positive and significant relationship between lecturer competency and lecturer performance and also between the commitment of lecturer work and the performance of the Saint Paul Polytechnic lecturer. While for the test results there is no positive and significant relationship found in the correlation test between lecturer work motivation and lecturer performance; between leadership and lecturer performance, and between the lecturer work environment and the performance of the Saint Paul Polytechnic lecturer.

Key Word: *motivation, competence, leadership, work environment and professional commitment*

1.1 Latar Belakang

Pendidikan di Indonesia akhir – akhir ini berkembang semakin pesat hal ini ditandai dengan semakin banyaknya jumlah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dan Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Berdasarkan data Forlap jumlah PTS yang terdaftar hingga tahun 2017 berjumlah 4117 yang terbagi menjadi; 2,356 Sekolah Tinggi, 115 Institut, 482 Universitas Swasta, 147 Politeknik dan 1017 Akademi. Sementara jumlah PTN yang terdaftar berjumlah 377 yang terbagi menjadi; 68 Sekolah Tinggi, 41 Institut, 75 Universitas Swasta, 107 Politeknik, 83 Akademi dan 2 Akademi Komunitas. (Forlap, 2017)

Hasil survei yang dilakukan oleh *The THES - QS World University Rankings* yang merupakan publikasi tahunan peringkat universitas di seluruh dunia, hanya menempatkan tiga universitas di Indonesia yang masuk dalam 500 universitas top dunia yaitu Universitas Indonesia berada pada peringkat 325, ITB di peringkat 401 dan Universitas Gadjah Mada di peringkat 501 (*QS World University Rankings*. 2016) dapat dilihat

bahwa 3 Universitas tersebut berada di kawasan Indonesia bagian barat.

Papua Barat merupakan daerah yang berkedudukan di paling timur Indonesia, yang mana hingga saat ini dalam perkembangan pendidikannya baru memiliki 19 PTS yang terdiri dari 1 Akademi, 1 Politeknik, 12 Sekolah Tinggi, 1 Institut dan 4 Universitas, dan sebagian besar PTS yang ada berkedudukan di kota Sorong. Banyaknya PTS di kota dan kabupaten Sorong mengakibatkan terjadinya kompetisi antar PTS untuk menampilkan kelebihan masing – masing PTS baik dalam hal sarana dan prasarana, akademik, hingga lulusan.

Politeknik Katolik Saint Paul Sorong merupakan satu – satunya Politeknik yang berada di Papua Barat dan berkedudukan di kota Sorong. Sebagai satuan pendidikan penyelenggaraan pendidikan tinggi Politeknik Katolik Saint Paul Sorong memiliki tugas utama yaitu menghasilkan lulusan yang bermutu dan berkualitas. Namun disisi lain lulusan yang bermutu harus sejalan dengan PT yang berkualitas, karena PT yang

memiliki nilai akreditasi yang baik dapat menunjukkan eksistensi lulusan saat memasuki dunia kerja.

Dosen yang kita tahu merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. (Praudyo, *JBTI, Vol. 1., No.1 Tahun 2010*)

Berdasarkan data empiris yang diperoleh mengenai kehadiran dosen dalam melakukan proses pembelajaran, menunjukkan bahwa dari 16 kali pertemuan dalam satu semester hanya diisi rata – rata 8 – 12 kali pertemuan. Data lebih lanjut juga menunjukkan kinerja dosen di Politeknik Katolik Saint Paul yang masih sangat minim hal ini ditandai dengan pengusulan jabatan fungsional tiap dosen. Dari 56 dosen yang ada di Politeknik Katolik Saint Paul terdapat 9 orang dosen yang berjabatan Lektor, dan 9 orang dosen lainnya berjabatan Asisten Ahli sementara sisanya 38 dosen masih berstatus sebagai tenaga pengajar. Disisi lain dosen – dosen yang ada masih belum melaksanakan tugas tri dharma mereka sebagai seorang dosen, sementara keberhasilan suatu perguruan tinggi ditunjang oleh tenaga pendidik dalam perguruan tinggi tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan melakukan analisis hubungan antara motivasi kerja, kompetensi dosen, kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesi dosen terhadap kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul Sorong.

1.2 Perumusan Masalah

Tugas utama seorang dosen adalah sebagai tenaga kependidikan. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mendidik mahasiswa menjadi individu yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya dan diperlukan untuk memasuki dunia kerja, melalui kemampuannya mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan, disamping tanggung jawab dalam

bentuk sikap dan perilaku yang benar dan tidak benar dalam bertindak melalui sifat ketauladannya sebagai manusia yang bermoral.

Dosen yang diperlukan dalam suatu perguruan tinggi adalah dosen yang dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam hal menjalankan tanggung jawabnya sebagai sebagai pendidik, peneliti dan sebagai penyebar informasi, yang mana sejalan dengan fungsi perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan. Kinerja dosen juga ditunjukkan dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab dosen yang diamanatkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini belum ditunjukkan oleh para dosen yang mengabdikan di Politeknik katolik Saint Paul Sorong yang mengakibatkan masih kurangnya mutu pendidikan, serta kurangnya penelitian dan pengabdian dosen Politeknik Katolik Saint Paul, sehingga inilah yang menjadi alasan utama peneliti melakukan penelitian ini.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara motivasi kerja, kompetensi dosen, kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesi dosen terhadap kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul Sorong.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah dapat menjadi dasar peningkatan kinerja dosen sehingga memberikan dampak positif bagi perkembangan Politeknik Katolik Saint Paul kedepannya yang pada akhirnya dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. $H_0: R_{xy} \leq 0$: Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul

$H_i: R_{xy} > 0$: Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja

- dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul
2. $H_0: R_{xy} \leq 0$: Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dosen dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul
- $H_i: R_{xy} > 0$: Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dosen dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul
3. $H_0: R_{xy} \leq 0$: Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul
- $H_i: R_{xy} > 0$: Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul
4. $H_0: R_{xy} \leq 0$: Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul
- $H_i: R_{xy} > 0$: Ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul
5. $H_0: R_{xy} \leq 0$: Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara Komitmen Profesi dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul
- $H_i: R_{xy} > 0$: Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Komitmen Profesi dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi menurut Fajar Apriani (*Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vo. 6, No. 1*) adalah faktor – faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya atau dorongan yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu demi memuaskan kebutuhan individu untuk mencapai

tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja.

Sementara motivasi kerja sendiri diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Dengan demikian, motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya. Ditelaah lebih lanjut motivasi kerja secara umum juga dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan diluar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual.

2.2 Kompetensi Dosen

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi). Selanjutnya dalam pasal 34 ayat 2 bahwa Dosen paling sedikit memiliki kompetensi pendidik yang dinyatakan dengan sertifikat yang meliputi: 1) Kompetensi Pedagogik, 2) Kompetensi Profesional, 3) Kompetensi Kepribadian, 4) Kompetensi Sosial.

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Kepemimpinan (*Marudut Marpaung, Jurnal Ilmiah WIDYA Vol. 2 No. 1*) adalah sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu

dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Berhasil tidaknya seseorang pemimpin dapat dilihat indikatornya pada memberikan inspirasi kepada bawahan, melaksanakan dan mengembangkan, memberikan petunjuk pelaksanaan, menerima tanggung jawab dan menyelesaikan persoalan.

2.4 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Dwi Agung Nugroho Arianto. *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2. 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

2.5 Komitmen Profesi

Komitmen profesi menurut (Trisnaningsih, *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Vol. 8 Tahun 2011) adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. Norma, aturan dan kode etik profesi ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas pekerjaannya. Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap profesional tersebut dapat berbeda-beda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, tergantung persepsi individu masing-masing. Hal ini tentunya akan memberikan nuansa komitmen profesional yang berbeda-beda.

2.6 Kinerja Dosen

Kinerja menurut Mangkunegara dalam (Tuti Sulastri. *Jurnal Optimal*, Vol. 1, No. 1. 2007) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah

faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

METODE PENELITIAN

3.1 Tahapan Penelitian

Tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram alur sebagai berikut:



Gambar 3.1. Alur Tahapan Penelitian

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis pendekatan korelasional. Peneliti dapat menentukan beberapa variabel dari objek yang diteliti, membuat instrument untuk mengukurnya dan menganalisis arah serta keeratan hubungan diantaranya (Sugiyono, 2014).

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh dosen Politeknik Katolik Saint Paul Sorong sebagai populasi penelitian. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini penulis menggunakan pedoman dari Nomogram Harry King (Sugiyono, 2014) dengan interval kepercayaan 95%. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 orang Dosen.

Untuk pengambilan sampel tersebut penulis menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*, dimana pengambilan sampel secara random proporsional, dengan ukuran sampel yang digunakan untuk tiap dosen jurusan Teknik Sipil sebanyak 14 orang, jurusan Teknik Mesin sebanyak 15 orang, jurusan Teknik Elektro sebanyak 14 orang, dan Akuntansi Keuangan Publik sebanyak 12 orang.

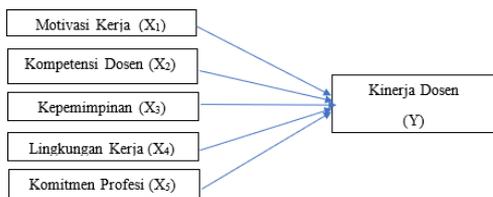
3.4 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi variable dependen dan variable independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Dosen sedangkan

variabel independennya adalah motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesi.

3.5 Model Penelitian

Berdasarkan Kerangka berpikir dan hipotesis di atas maka penulis menggambarkan model penelitian hubungan antar variabel penelitian sebagai berikut. **Gambar 3.2**



Gambar 3.2 Model Penelitian Hubungan Antar Variabel

3.6 Jenis Data

Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari kuesioner, sementara data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber – sumber lain dari luar penelitian langsung yang berupa dokumen – dokumen tertulis yang bisa mendukung data primer dalam penelitian.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Kuesioner

Kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data penelitian mengenai motivasi kerja, kompetensi dosen, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen profesi.

3.7.2 Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. (Margono, 2003). Pengambilan data dengan metode ini berupa daftar hadir dosen

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas angket digunakan persamaan Korelasi Product Moment oleh Pearson, yaitu: (Budiyono, 2003)

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Indeks konsistensi internal untuk butir ke i
- Y = Total skor
- N = Banyak subyek yang dikenai tes
- X = Skor untuk butir ke i

Dengan indeks konstistensi internal untuk butir ke-i kurang dari 0,3 maka butir tersebut harus dibuang karena tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*, dengan persamaan (Arikunto, 2002 dalam Prayitno, 2009)

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir soal
- k = banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma_1^2$ = Varian total

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik untuk menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik, melalui analisis deskriptif, dan analisis korelasi. Untuk menganalisis data penulis menggunakan *SPSS for Windows Versi 22.0*.

HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Deskripsi Motivasi Dosen

Hasil penyebaran kuesioner mengenai motivasi dosen yang diberikan kepada dosen di Politeknik Katolik Saint Paul Sorong disajikan dalam tabel 4.1

Tabel 4.1
Data Analisis Deskriptif Motivasi Dosen
Politeknik Katolik Saint Paul

Kategori	Interval	F	Persen (%)	\bar{x}	S	Min
Sangat Sering (SS)	$63 \leq x < 75$	19	35,19%	58,44	6,39	43
Sering (S)	$51 \leq x < 63$	29	53,70 %			
Kadang - kadang (KK)	$39 \leq x < 51$	6	11,11 %			
Jarang (J)	$27 \leq x < 39$	0	0%			
Tidak Pernah (TP)	$15 \leq x < 27$	0	0%			

Berdasarkan data dari tabel 4.1 terlihat bahwa dari 54 responden yang mengisi kuesioner tentang Motivasi Dosen, sebanyak 29 responden memberikan jawaban sering dengan persentasi 53,70%, diikuti kategori jawaban sangat sering dan kadang – kadang dengan jumlah persentasi berturut – turut 35,19% dan 11,11%. Tingginya jawaban sering menunjukkan bahwa Perguruan Tinggi tempat responden bekerja sering memberikan penghargaan dan terdapat perhatian yang lebih dari Perguruan Tinggi kepada dosen seperti memberikan tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan diri sebagai dosen yang berdampak pada motivasi dosen. Lebih lanjut berdasarkan tabel rata – rata hasil penilaian dosen mengenai motivasi dosen sebesar 58,44, dengan standar deviasi 6,39 dengan nilai minimum 43 dan maksimum 67.

4.1.2 Analisis Deskripsi Kompetensi Dosen

Kompetensi dosen adalah kemampuan seorang dosen dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga pengajar di perguruan tinggi. Kompetensi dosen ini sendiri meliputi kemampuan dosen dalam menjalankan Tri Dharama perguruan tinggi yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian. Hasil pengisian kuesioner oleh 54 responden mengenai kompetensi dosen disajikan dalam tabel 4.2

Tabel 4.2
Data Analisis Deskriptif Kompetensi Dosen
Politeknik Katolik Saint Paul

Kategori	Interval	F	Persen (%)	\bar{x}	S	Min	Maks
Sangat Sering (SS)	$89 \leq x < 106$	9	16,67%	77,89	12,42	49	101
Sering (S)	$72 \leq x < 89$	30	55,55%				
Kadang - kadang (KK)	$55 \leq x < 72$	12	22,22 %				
Jarang (J)	$38 \leq x < 55$	3	5,55%				
Tidak Pernah (TP)	$21 \leq x < 38$	0	0%				

Hasil analisis deskriptif mengenai kompetensi dosen yang terdapat pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebanyak 55,55% atau 30 responden lebih banyak menjawab kategori sering untuk kompetensi dosen, yang berarti bahwa responden menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi sesuai dengan kompetensi para responden. Hasil ini diikuti oleh kategori kadang – kadang (22,22% atau 12 responden) dan sangat sering (16,67% atau 9 responden). Sementara rata-rata hasil analisis menunjukkan nilai 77,89 dan standar deviasi 12,42 dengan batas bawah 49 dan batas maksimum 101.

4.1.3 Analisis Deskripsi Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu Perguruan Tinggi dapat mempengaruhi kinerja dosennya. Hasil dari pengisian kuesioner oleh responden mengenai kepemimpinan diberikan dalam tabel 4.3

Tabel 4.3
Data Analisis Deskriptif Kepemimpinan di
Politeknik Katolik Saint Paul

Kategori	Interval	F	Persen (%)	\bar{x}	S	Min	Maks
Sangat Sering (SS)	$42 \leq x < 50$	7	12,96%	36,02	6,42	23	45
Sering (S)	$34 \leq x < 42$	31	57,40 %				
Kadang - kadang (KK)	$26 \leq x < 34$	10	18,52 %				
Jarang (J)	$18 \leq x < 26$	6	11,11%				
Tidak Pernah (TP)	$10 \leq x < 18$	0	0%				

Data dalam tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban terbanyak untuk jawaban sering sebanyak 31 responden (57,40%) yang berarti bahwa pimpinan di Politeknik Katolik Saint Paul sering membimbing dan memberikan inspirasi serta motivasi kepada para dosen dan juga mengarahkan dosen untuk menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Lebih lanjut dilihat terdapat 10 orang responden (18,52%) yang menjawab kadang – kadang dan sisanya sebanyak 7 responden yang memberikan jawaban sangat sering (12,96%). Rataan untuk kepemimpinan ini sendiri diperoleh 36,02 dan standar deviasi 6,42 dengan nilai minimum 23 dan maksimum 45.

4.1.4 Analisis Deskripsi Lingkungan Kerja

Data hasil pengisian instrument kuesioner dari 54 responden mengenai lingkungan kerja di Politeknik Katolik Saint Paul disajikan dalam tabel 4.4

Tabel 4.4
Data Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja
Politeknik Katolik Saint Paul

Kategori	Interval	F	Persen (%)	\bar{x}	S	Min	Maks
Sangat Sering (SS)	$63 \leq x < 75$	0	0%	54,05	6,39	42	62
Sering (S)	$51 \leq x < 63$	39	72,22 %				
Kadang - kadang (KK)	$39 \leq x < 51$	15	27,78 %				
Jarang (J)	$27 \leq x < 39$	0	0%				
Tidak Pernah (TP)	$15 \leq x < 27$	0	0%				

Berdasarkan data yang diperoleh dari pengisian instrument lingkungan kerja diperoleh sebanyak 39 responden lebih banyak memberikan jawaban sering (72,22%) yang berarti bahwa lingkungan kerja sering memberikan pengaruh selama para responden bekerja. Diikuti dengan 27,78% responden menjawab kadang – kadang. Hasil perhitungan rerata yang diperoleh dari analisis lingkungan kerja sebesar 54,05% dengan standar deviasi 6,39 dan nilai minimum 42 dan maksimum 64.

4.1.5 Analisis Deskripsi Komitmen Profesi

Klasifikasi analisis komitmen profesi dari para responden Politeknik Katolik Saint Paul disajikan dalam tabel 4.5

Tabel 4.5
Data Analisis Deskriptif Komitmen Profesi
Politeknik Katolik Saint Paul

Kategori	Interval	F	Persen (%)	\bar{x}	S	Min	Maks
Sangat Sering (SS)	$52 \leq x < 62$	6	11,11 %	44,39	6,52	35	60
Sering (S)	$42 \leq x < 52$	30	55,55 %				
Kadang - kadang (KK)	$32 \leq x < 42$	18	33,33 %				
Jarang (J)	$22 \leq x < 32$	0	0%				
Tidak Pernah (TP)	$12 \leq x < 22$	0	0%				

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa 30 responden lebih banyak memberikan jawaban sering (55,55%) untuk komitmen profesi sebagai seorang dosen di Politeknik Katolik Saint Paul, hal ini menunjukkan bahwa komitmen profesi para dosen cukup tinggi. Diikuti dengan jawaban kadang – kadang sebanyak 33,33% dan sangat sering sebanyak 11,11%. Nilai rata-rata dari analisis diperoleh sebesar 44,39 dengan standar deviasi untuk Komitmen profesi sebesar 6,52. Nilai minimum pengisian adalah 35 dan maksimum 60.

4.1.6 Analisis Deskripsi Kinerja Dosen

Hasil kuesioner untuk pengukuran kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul disajikan dalam tabel 4.6

Tabel 4.6
Data Analisis Deskriptif Kinerja Dosen
Politeknik Katolik Saint Paul

Kategori	Interval	F	Persen (%)	\bar{x}	S	Min	Maks
Sangat Sering (SS)	$147 \leq x < 175$	9	16,67 %	130,5	18,3	100	169
Sering (S)	$119 \leq x < 147$	33	61,11 %				
Kadang - kadang (KK)	$91 \leq x < 119$	12	24,07 %				
Jarang (J)	$63 \leq x < 91$	0	0%				
Tidak Pernah (TP)	$35 \leq x < 63$	0	0%				

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa jawaban terbanyak yang diperoleh untuk kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat) serta kegiatan administrasi dosen adalah sering dengan jumlah responden yang memilih jawaban sering 33 orang (61,11%). Jumlah rata-rata 130,5 dan standar deviasi 18,3 dengan jumlah total nilai minimum 100 dan maksimum 169.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dalam suatu penelitian agar dapat diketahui sampai sejauh mana bukti – bukti baik secara empiris maupun rasional teroris mendukung ketepatan dan tindakan berdasarkan skor dari hasil pengisian instrument.

Hasil pengujian validitas dari 6 variabel yang disediakan dari 6 instrumen yang dibagikan diperoleh 23 item yang tidak valid. Dimana untuk instrumen Motivasi Dosen terdapat 1 item yang tidak valid dari 15 item yang disediakan dan terapat pada item nomor 9 dengan koefisien validitas 0,250. Sementara untuk instrument Kompetensi Dosen dari 21 item yang disediakan setelah diuji validitasnya terdapat 4 item tidak valid yang terapat pada item nomor 3, 4, 6, dan 10, dengan koefisien validitas 0,061 – 0,275.

Hasil pengujian validitas untuk instrument kepemimpinan menunjukkan bahwa tidak terapat item yang tidak valid sehingga semua item yang disediakan digunakan untuk pengisian instrument selanjutnya. Untuk instrument lingkungan kerja dengan jumlah item yang

disediakan 15 item setelah dilakukan pengujian diperoleh hasil terdapat 3 item tidak valid dengan koefisien validitas 0,113 – 0,277 yang terdapat pada item nomor 4, 10 dan 15.

Hasil pengujian validitas untuk instrument Komitmen Dosen diperoleh 2 item yang tidak valid dari 12 item yang disediakan. Koefisien validitas item yang tidak valid berkisar antara 0,216 – 0,292. 2 item yang tidak valid berada pada item nomor 3 dan 6. Sementara untuk instrument pengukuran kinerja dosen hasil pengujian dari 35 item yang disediakan menghasilkan item yang tidak valid sebanyak 13 item yang berada pada item nomor 2, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 21 dan 30 dengan koefisien validitas sebesar 0,066 – 0,299.

4.2.2 Uji Reliabilitas Data

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Tjahjono. 2009 dalam *Pramudyo Jurnal JBTI, Vol. 1. No. 1 Tahun 2010*) menyatakan bahwa instrument penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpa lebih besar dari 0,6.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa untuk pengujian instrumen Motivasi Dosen koefisien reliabilitas sebesar 0,740 dengan jumlah 15 item, setelah item yang tidak valid dihilangkan maka koefisien validitas untuk 14 item naik menjadi 0,748. Untuk instrument Kompetensi Dosen koefisien reliabilitas dari 21 item sebesar 0,891. Koefisien reliabilitas ini naik menjadi 0,913 saat item tidak valid dihilangkan. Lebih lanjut untuk instrument kepemimpinan koefisien reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,923 dari 10 item. Sementara hasil pengujian reliabilitas untuk instrumen lingkungan kerja sebelum item tidak valid dihilangkan, angka koefisien reliabilitas sebesar 0,783. Koefisien ini berubah menjadi 0,863 setelah dilakukannya pengujian saat item tidak valid dihilangkan.

Pengujian reliabilitas instrument komitmen dosen sebelum item valid dihilangkan memperoleh koefisien reliabilitas 0,722 dari 12 item yang diuji. Setelah item tidak valid dihilangkan, koefisien reliabilitas komitmen dosen berubah menjadi 0,768. Hasil uji reliabilitas instrument untuk kinerja dosen sebelum dihilangkan item tidak valid memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,903 dari 35 item,

dan koefisien pengujian reliabilitas untuk instrument yang telah dihilangkan item tidak valid sebesar 0,917.

4.3 Analisis Data Penelitian

4.3.1 Hubungan Antara Motivasi Dosen Dengan Kinerja Dosen Politeknik Katolik Saint Paul

Hasil pengujian korelasi antara motivasi dosen dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul disajikan dalam tabel 4.7

Tabel 4.7
Hasil Uji Korelasi Antara Motivasi Dosen dengan Kinerja Dosen Politeknik Katolik Saint Paul

Correlations			
		MotivasiDosen	KinerjaDosen
MotivasiDosen	Pearson Correlation	1	.157
	Sig. (1-tailed)		.128
	N	54	54
KinerjaDosen	Pearson Correlation	.157	1
	Sig. (1-tailed)	.128	
	N	54	54

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil uji korelasi antara motivasi dosen dengan kinerja dosen di Politeknik Katolik Saint Paul Sorong diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,157 ($R_{xy} > 0$) yang berarti bahwa adanya hubungan yang sangat rendah antara motivasi dosen dengan kinerja dosen serta nilai $p = 0,128$ dan memiliki arah korelasi positif. Sangat rendahnya nilai koefisien korelasi berakibat pada tidak adanya hubungan yang terjadi antara motivasi kerja dengan kinerja dosen. Lebih lanjut penentuan signifikansi menggunakan pedoman taraf signifikansi sebesar 5% maka diperoleh nilai $p = 0,128 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi dosen tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja dosen. Hasil uji korelasi ini dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dosen dengan kinerja dosen di Politeknik Katolik Saint Paul.

4.3.2 Hubungan Antara Kompetensi Dosen Dengan Kinerja Dosen Politeknik Katolik Saint Paul

Hasil pengujian korelasi antara kompetensi dosen dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul disajikan dalam tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Uji Korelasi Antara Kompetensi Dosen dengan Kinerja Dosen Politeknik Katolik Saint Paul

Correlations			
		Kinerja Dosen	Kompetensi Dosen
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	1	.937**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	54	54
Kompetensi Dosen	Pearson Correlation	.937**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa hasil uji korelasi antara kompetensi dosen dengan kinerja dosen di Politeknik Katolik Saint Paul Sorong diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,937 sehingga dapat digambarkan nilai $R_{xy} > 0$, dengan nilai $p = 0,000$ dan memiliki arah korelasi positif. Berdasarkan pedoman tingkat signifikansi maka diperoleh nilai $p = 0,000 < 0,005$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan hal ini ditandai juga dengan hasil korelasi yang memiliki bintang dua (**). Maka dapat dikatakan bahwa hasil uji korelasi untuk kompetensi dosen dan kinerja dosen pada Politeknik Katolik Saint Paul terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dosen dan kinerja dosen pada Politeknik Katolik Saint Paul.

4.3.3 Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kinerja Dosen Politeknik Katolik Saint Paul

Hasil perhitungan korelasi untuk kepemimpinan dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul disajikan dalam tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Uji Korelasi Antara Kepemimpinan dengan Kinerja Dosen Politeknik Katolik Saint Paul

Correlations			
		Kinerja Dosen	Kepemimpinan
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	1	.198
	Sig. (1-tailed)		.076
	N	54	54
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.198	1
	Sig. (1-tailed)	.076	
	N	54	54

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel 4.9 terlihat bahwa hasil uji korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,198 sehingga nilai $R_{xy} > 0$, yang berarti bahwa ada hubungan yang positif namun sangat rendah antara kepemimpinan dan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul. Sangat rendahnya nilai koefisien korelasi berakibat pada tidak adanya hubungan yang terjadi antara kepemimpinan dengan kinerja dosen. Lebih lanjut dari tabel diperoleh nilai $p = 0,076$ yang berarti nilai p yang dihasilkan lebih besar dari pedoman signifikansi sebesar 5% (0,005) yang berarti bahwa tidak terdapat signifikansi antara variable kepemimpinan dengan kinerja dosen. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji korelasi untuk variabel kepemimpinan dan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul.

4.3.4 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dosen Dengan Kinerja Dosen Politeknik Katolik Saint Paul

Hasil perhitungan korelasi untuk lingkungan kerja dosen dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul disajikan dalam tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uji Korelasi Antara Lingkungan Kerja
Dosen dengan Kinerja Dosen Politeknik
Katolik Saint Paul

Correlations			
		KinerjaDosen	Lingkungan
KinerjaDosen	Pearson Correlation	1	.090
	Sig. (1-tailed)		.260
	N	54	54
Lingkungan	Pearson Correlation	.090	1
	Sig. (1-tailed)	.260	
	N	54	54

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa hasil uji korelasi antara lingkungan kerja dosen dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,090 dan memiliki arah korelasi positif. Berdasarkan data koefisien korelasi nilai $R_{xy} \leq 0$ yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang positif. Sementara nilai p diperoleh sebesar 0,260 yang berarti nilai p yang dihasilkan lebih besar dari 5%. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat signifikansi antara variable lingkungan kerja dosen dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam hasil uji korelasi antara lingkungan kerja dosen dan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dosen dan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul.

4.3.5 Hubungan Antara Komitmen Dosen Dengan Kinerja Dosen Politeknik Katolik Saint Paul

Hasil uji korelasi antara komitmen dosen dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul disajikan dalam tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil Uji Korelasi Antara Komitmen Dosen
dengan Kinerja Dosen Politeknik Katolik
Saint Paul

Correlations			
		Kinerja Dosen	Komitmen Kerja
Kinerja Dosen	Pearson Correlation	1	.476**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	54	54
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.476**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	54	54

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan data hasil uji korelasi di atas terlihat koefisien korelasi antara komitmen dosen dengan kinerja dosen sebesar 0,476 serta bernilai positif. Maka nilai $R_{xy} > 0$ sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan antara komitmen kerja dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul. Lebih lanjut dari tabel 4.11 menunjukkan besarnya nilai $p = 0,000$, yang berarti nilai ini lebih kecil dari pedoman signifikansi 5% (0,05) sehingga dapat dikatakan terdapat signifikansi dalam uji korelasi ini. Maka hasil uji korelasi antara komitmen kerja dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul diperoleh hasil ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil uji korelasi antara motivasi kerja dosen dengan kinerja dosen diperoleh hasil: Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dosen dengan kinerja dosen di Politeknik Katolik Saint Paul.
2. Hasil uji korelasi antara kompetensi dosen dengan kinerja dosen diperoleh hasil: Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dosen dan kinerja dosen pada Politeknik Katolik Saint Paul.
3. Hasil uji korelasi antara komitmen kerja dosen dengan kinerja dosen diperoleh hasil: Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul.
4. Hasil uji korelasi antara kepemimpinan dosen dengan kinerja dosen diperoleh hasil: Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul.
5. Hasil uji korelasi antara lingkungan kerja dosen dengan kinerja dosen diperoleh hasil: Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja

dosen dan kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Ngurah Bagus Dharmawan. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6. No. 2. Agustus 2012. FE Universitas Udayana.
- Arianto, Dwi A. N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2. Oktober 2013. Universitas Islam Nahdatul Ulama Jepara.
- Budiyono. Drs. 2003. Metodologi Penelitian Pendidikan: Sebelas Sebelas Maret University Press
- Chandra Radityo. 2008. Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Guru dan Tingkat Komunikasi Interpersonal Guru-Siswa dengan Kinerja Guru SMK Kristen 2 Klaten. Salatiga: PPS. UKSW
- Desayu Eka Surya. 2011. Kompetensi Dosen Terhadap Standarisasi Layanan Kepada Mahasiswa. *Majalah Ilmiah UNIKOM* Vol. 6, No. 2
- Fajar Apriani. 2009. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap efektivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vo. 6, No. 1. FISIP Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur
- Forlap. 2017. <https://forlap.ristekdikti.go.id/perguruanti nggi/homegraphpt>
- Margono, S. 2003. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Marpaung, Marudut. 2014. *Jurnal Ilmiah WIDYA Volume. 2, No. 1 Maret – April 2014*. STIE Dharma Bumiputra Jakarta
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal JBTL*, Vol. 1, No. 1 Februari 2010. Universitas Muhamadiyah Yogyakarta
- Priyatno, Dwi. 2009. Mandiri Belajar SPSS, Untuk Analisis Data dan Statistik. Jakarta: Mediakom
- Saputra. D. Artinto. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Akademik pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Subroto Jakarta. FE Universitas Gunadarma.
- Soetiksno, Amabarwati. 2009. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Ambon. *Jurnal MAKSI*, Vol. 9., No 2 Agustus 2009 : 203 – 219. Politeknik Negeri Ambon
- Sugiyono. 2005. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Tisnarningsih, Sri. 2011. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Volume 8/ No. 1/November 2011: 1-94*. UPN Veteran
- Tuti Sulastri. Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin dengan Kinerja Dosen. *Jurnal Optimal*, Vol. 1, No. 1. Maret 2007. Universitas Islam Bekasi