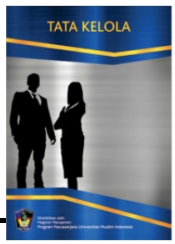
TATA KELOLA
Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia
Volume 9 No. 2 (2022)
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms



Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia

Muhammad Ainul Az, Masdar Mas'ud, Anis Saleh

[1] Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email: muhammad16ainul@gmail.com

Abstrak
Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai terhadap kerja Dosen Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia dan untuk mengetahui variable yang dominan berpengaruh diantara variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis Regresif Linear berganda. Berdasarkan uji F variabel bebas (kompetensi, motivasi dan disiplin kerja). Subyek dalam penelitian ini adalah beberapa dosen Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia dengan jumlah responden 52 orang yang didapat melalui kuesioner. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Data dianalisa menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini menyimpulkan bahwa : (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia. Sebagai variabel yang memberikan pengaruh signifikan, maka kompetensi, motivasi dan disiplin kerja perlu dipertahankan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia terutama pada indicator-indikator yang mendukung sehingga kinerja dosen dapat ditingkatkan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin, Kinerja.

1. Pendahuluan

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari kehidupan Organisasi, ini dikarenakan seiap orang akan cenderung unruk hidup bermasyarakat. Ini dapat kita lihat di kehidupan Organisasi, keluarga, masyarakat maupun dalam kehidupan dunia kerja yang setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan sekitasnnya. Sumber Daya Manusia di organisasi saat ini semakin di butuhkan dan diperhatikan disetiap kegiatan terutama diarahkan untuk mencapai tujuan. Robbins (2006) mengatakan organisasi merupakan kesatuan social yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuat batasan yang reaktif dapat didefinisikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Menurut Sofyan (2009.6) menyatakan sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Kewajiban Negara memberikan pelayanan pendidikan tertuang pada pembukaan UUD 1945 yang menyatakan bahwa Negara berkewajiban untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, mencerdaskan

kehidupan bangsa, memajukan kesejahteraan umum dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Pasal 31 UUD 1945 lebih tegas menyatakan hak warga Negara dan kewajiban Negara memberikan pendidikan kepada warganya. Pasal 31 menyatakan (1) Setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan, (2) Setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya, (3) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20" dari anggaran pendapatan dan belanja Negara (APBN) dan anggaran pendapatan belanja daerah (APBD).

Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia merupakan salah satu, yang memiliki posisi strategis dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang senantiasa diperhadapkan pada tuntutan-tuntuan dari masyarakat akan pelayanan yang berkualitas efisien dan efektif. Mengacu kepada peraturan daerah Kota Makassar Nomor 17 Tahun 2005 tentang pembentukan, susunan Organisasi dan tata kerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia menyatakan bahwa Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia merupakan unsur pelaksana pemerintah Universitas Muslim Indonesia dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekertaris daerah. Tugas pokok Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia adalah merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang pendidikan. Sistem pengukuran kinerja dibangun dan dikembangkan untuk menilai sejauh mana capaian kinerja yang berhasil diperoleh. Pada setiap akhir periode pelaksanaan program/kegiatan, capaian kinerja yang berhasil diperoleh Itu dikomunikasikan kepada para stakeholder dalam wujud Laporan akuntabilitas kinerja. Laporan akuntabilitas kinerja memiliki dua fungsi utama pertama, sebagai sarana menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh (Gubemur, DPRD dan masyarakat), kedua sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja, sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang. Menurut Ruky (2006:15) mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan. Capaian hasil atas pelaksanaan program strategis ini adalah indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur capaian program Peningkatan Kualitas Pendidikan adalah angka partispasi kasar (APK), Angka Partisipasi Muri (APM).

Kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi.kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, disiplin kerja dan kompetensi. Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diedentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna Sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja. Pegawai di lingkungan Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia untuk negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan dibidang pendidikan. Oleh karena itu, pemberdayaan pegawai perlu ditingkatkan termasuk peningkatan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai tersebut tidak terlepas dari upaya mengefektifkan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja pada pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia. Kompetensi adalah kemampuan pegawai melaksanakan tugas Sesuai dengan tuntutan organisasi dan persyaratan keahlian serta tuntutan profesinya. Menurut Wibowo (2010: 45) mengemukakan pada dasarnya terdapat suatu kesepakatan mengenai elemen kompetensi, yaitu terdiri dari pengetahuan,

keterampilan dan perilaku. Sehubungan dengan kompetensi pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia masih banyak pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu, kompetensi pegawai perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia.

Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas pula dari adanya motivasi, yaitu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ahmad Tohardi (2002:333) bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja (work satisfaction) pegawai yang akhirnya bermuara kepada peningkatan kinerja pegawai dan tentunya juga berbias kepada peningkatan kinerja organisasi. Seorang pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin, dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukan dengan tingkat ketidak hadiran. Dari pengamatan penulis pada tanggal 2 maret 2016, terlihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai masuk jam kantor masih sangat rendah hal ini terlihat dari daftar hadir pegawai yang masuk sesuai jadwal yaitu jam 07.30 hanya 39 orang dari total 174 pegawai di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota Makassar serta beberapa pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja. Hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia?
2. Diantara variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia?

2. Tinjauan Pustaka

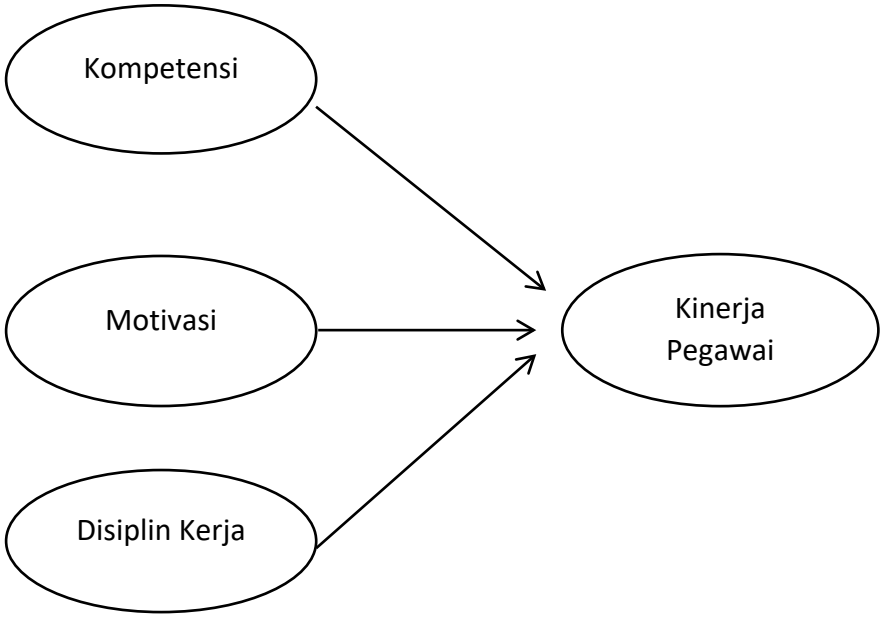
2.1. Tinjauan Teori

Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia merupakan komponen pendidikan salah satu di Makassar, yang memiliki posisi strategis dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang senantiasa diperhadapkan pada tuntutan-tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang berkualitas efisien dan efektif. Tugas pokok Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia adalah memberikan pelayanan terbaik agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bersaing dengan yang lain serta memberikan pandangan sumber daya manusia yang berakhlak baik dan dapat di terima baik di kalangan masyarakat. Konsep kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2005:52) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Timple (2005:15), Faktor internal kinerja yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti tanggung jawab, Inovatif, disiplin, integritas, kompetensi, dan kerjasama. Prihadi (2004:38)9 mengemukakan bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif. Ini berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memilikikompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif.

Menurut Wursanto (2003:131) motivasi berhubungan dengan faktor psikologi seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Suharto dan Cahyono (2005: 32) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2006: 34) mengemukakan bahwa semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Konsep disiplin oleh Hasibuan (2005:140) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan

normanorma sosial yang berlaku.Kedisiplinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan dan ketaatan pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan seluruh aturan dan kebijakan organisasi untuk menjaga ketertiban kerja. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006:200) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja.

Penelitian ini relevan dari penelitian yang dilakukan oleh Evi Wahyuningsih, Mahlia Muis dan Indrianty Sudirman (2013) tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa pura I (persero) bandara internasional Sultan hasanuddin Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar adalah disiplin. Berdasarkan kajian teoritis sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini akan dikemukakan kerangka konseptual. Kerangka konseptual ini dimaksudkan menjadi penentu, alur pikir dan landasan untuk menyusun hipotesis. Hubungan antara variable independent dan variabel dan variabel dependen disajikan dalam gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia.
4. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia.

3. Metode Penelitian

3.1. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dan menyebarkan kuisioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang dapat menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu mendiskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri atas Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap vaiabel dependen, yakni Kinerja Pegawai Pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Yang dijadikan sebagi objek penelitian pebulis adalah Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia yang terletak di Jl. Urip Sumoharjo KM.5 Makassar, Sulawesi Selatan.Adapun waktu yang digunakan dalam pengumpulan data dan penyusunan tesis ini berkisar 2 (dua) bulan lamanya dimulai pada Bulan Februari sampai Bulan Maret 2022.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data untuk penelitian ini terdiri atas : Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah pegawai, serta data lainnya yang menunjang pembahasan. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan. Sedangkan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber Data Primer dan Data Sekunder.

3.4. Tehnik Pengumpulan Data.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau berupa Hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggukan tehnik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan sejumlah pegawai yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang peneliti kemukakan.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukn dengan jalan mengumpulakan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara instruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.
4. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang ada kaitannya masalah yang akan diteliti khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3.5. Populasi dan Sampel

Tabel 1. Data Seluruh Populasi Pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia.

No	Uraian	Jenis Kelamin		Jumlah
		P	L	
1.	Dosen Teknik Industri	6	14	20
2.	Dosen Teknik Kimia	10	10	20
3.	Dosen Teknik Pertambangan	7	14	21
	Jumlah	23	38	61

Sumber Data : Desember 2021

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

Keterangan :

n = Sample

N = Populasi

E = Tingkat Kepercayaan (5% = 0,05)

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

$$n = \frac{92}{1 + 92\,(0.05)^2}$$

$$n = \frac{92}{1 + 92\,(0.0025)}$$

$$n = \frac{92}{1 + 0.23}$$

$$n = \frac{92}{1.23} = 74{,}79$$

3.6. Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian. Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrument yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Pengolahan datanya dengan menggunakan software SPSS 21.

b. Pengujian Validitas Instrumen. Menurut Jogiyanto (2007: 20) uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur, sebab suatu kusioner yang baik adalah dapat mengukur dengan jelas kerangka dari penelitian yang dilakukan. Untuk melakukan uji validitas, maka metode yang digunakan adalah dengan menggunakan corrected item total correlation. Dalam pengujian validitas dengan menggunakan corrected item total correlation maka digunakan batas minimal korelasi r tabel. Dimana suatu instrumen penelitian yang dikatakan valid apabila suatu nilai r dari masing-masing instrument penelitian « r tabel.

c. Pengujian reliabilitas instrumen. Menurut Jogiyanto (2007: 28) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kusioner dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel.

d. Uji Normalitas

e. Uji Multikolonieritas

f. Uji Multikotonieritas

g. Uji Heteroskedasitas

3.7. Analisis Statistik

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Maka untuk menggunakannya, variabel harus dibagi menjadi variabel dependen dan independen. Analisis regresi juga merupakan alat statistik yang digunakan bila variabel dependen dan Independen berbentuk metrik. Akan tetapi, dalam keadaan tertentu variabel independen yang berupa data nonmetrik (variabel dummy, data berbentuk ordinal atau nominal) dapat juga digunakan (Sulaiman, 2004:77). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi berganda dipakai untuk menghitung besarnya pengaruh kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y) analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b1x1 + b2x2 + b3x3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja pegawai Z
A	= Nilai Konstanta
b1,b2,b3,b4	= Koefisien regresi
X1	= Kompetensi
X2	= Motivasi
X3	= Disiplin kerja
e	= Kesalahan dari regresi

3.8. Pengujian Statistik

Uji statistik dalam penelitian ini adalah uji koefisien determinasi (R2), uji secara bersama-sama (uji F) dan uji parsial (uji t). Uji R^2 (Koefisien Determinasi) b. Uji t-Statistik

3.9. Definisi Operasional dan Pengukurannya

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dengan indikatornya: (1). Kualias pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai standar waktu yang ditetapkan, (2). Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan sesuai target waktu yang ditetapkan, (3). Tingkat kecermatan dalam bekerja sesuai standar kerja, (4). Memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja sesuai dengan bidang kerja.
2. Kompetensi adalah kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi dan persyaratan keahlian serta tuntutan profesinya dengan indikator: (1). Memiliki kemampuan intelektual atau pengetahuan mengenai pekerjaan. (2). Memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. (3). Memiliki kemampuan mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan dalam bekerja. (4). Memiliki sikap professional termasuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang dalam menangani pekerjaan dan berkaitan dengan kebutuhan dirinya maupun pekerjaannya dengan indikator: (1). Kondisi lingkungan kerja memotivasi untuk bekerja lebih giat. (2). Terjalin kerja sama dengan rekan kerja sehingga merasa nyaman dalam bekerja. (3). Pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai akan meningkatkan motivasi kerja. (4). Pekerjaan menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan diri.
4. Disiplin kerja adalah sikap pegawai untuk menaati dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan mau menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar. Indikatornya (1). Berusaha datang/pulang kerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan. (2). Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. (3). Menaati peraturan yang berlaku di kantor. (4). Menggunakan waktu secara kerja yang efisien, efektif dan produktif untuk menghasilkan output kerja yang optimal.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Maksud dari deskripsi identitas responden adalah untuk mengetahui variasi tentang sikap dan perilaku responden, yaitu dosen Fakultas Teknologi Industri pada Perguruan Tinggi Universitas Muslim Indonesia (UMI). Hal ini sangat mendasar karena esensi dan inti dari penelitian ini karena dapat memperkuat kedudukan dan posisi penelitian yang sedang diteliti. Identitas responden ini adalah untuk menggambarkan berbagai tanggapan para responden terhadap variabel yang diteliti. Jumlah sampel yang disebarkan kepada responden berjumlah 62 orang dan yang mengembalikan sebanyak 47 orang yang pengambilan sampelnya masing-masing diambil dari tiap prodi dalam dosen Fakultas Teknologi Industri pada Perguruan Tinggi Universitas Muslim Indonesia yang uraiannya dapat dilihat pada uraian berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu dari identitas responden yang digunakan untuk mengetahui dan memprediksi sikap dan perilaku tesponden dalam merespon dan menanggap setiap tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan atau diamanahkan kepadanya oleh atasan sesuai mekanisme manajemen yang berlaku. Jumlah responden yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 47 orang, yang terdiri dari 32 orang laki-laki dan 15 perempuan atau 15,04 % dosen laki-laki dan 7,05 % dosen perempuan yang tersebar di berbagai prodi yang ada di Fakultas Teknologi Industri dengan berbagai tugas pokok dan fungsinya pada Perguruan Tinggi Universitas Muslim Indonesia (UMI Makassar), yang secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi/orang	Persentase (%)
1.	Laki-laki	29	62 %
2.	Perempuan	18	38 %
	Jumlah	47	

Sumber; Hasil Olahan Data Primer 2022 di Universitas Muslim Indonesia

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas dosen Fakultas Teknologi Industri terdiri dari perempuan yaitu 38% dan jenis laki-laki sebesar 26%. Besarnya sumber daya manusia yang berstatus jenis kelamin perempuan yang mendoninasi pekerjaan tersebut, karena memiliki karakteristik tersendiri yang memerlukan tenaga kerja perempuan yang lebih banyak dibanding dengan sumber daya laki-laki. Hal ini juga perlu dipahami bahwa hal tersebut tidak menimbulkan bias gender, mengingat tugas administrasi secara fisik maupun psikis yang dapat dikerjakan oleh laki-laki maupun perempuan. Dan era sekarang banyak pekerjaan yang didominasi oleh kaum perempuan khususnya di Fakultas Teknologi Industri UMI Makassar.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimiliki dosen yang bekerja pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia yang dijadikan sampel/responden berjumlah 47 orang sangat variatif dan didominasi tingkat pendidikan strata 2 (S.2). Adapun tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden dengan latar belakang pendidikan bervariasi mulai dari jenjang srata 2 (S.2) hingga jenjang pendidikan tertinggi yaitu strata tiga (S.3). Untuk mengetahui frekuensi jumlah dan presentase penyebaran jenis atau tingkatan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai yang menjadi responden dan dapat diteliti sebanyak 62 orang dalam tahun 2022, dapat digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Magister (S.2)	38	17,86
2.	Doktor (S.3)	9	4,23
	Jumlah	47	

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, UMI Makassar tahun 2022

Dari tabel 2, menunjukkan bahwa semua responden yang diteliti terdiri atas laki-laki dan perempuan yang berjumlah 47 orang dengan jumlah sebaran jenjang pendidikan masing-masing adalah : Magister (S.2) sebanyak 38 orang atau 17,86 % responden, Doktor (S.3) sebanyak 9 orang atau 4,23 %. Dari Tabel 2, menunjukkan bahwa dari tingkat pendidikan bagi dosen yang bekerja pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia cukup memadai, memadai dari segi tingkat pendidikan.

3. Masa Kerja

Masa kerja bagi pegawai merupakan salah satu faktor yang termasuk dalam karekteristik yang dimiliki responden dan dapat memperkuat kemampuan kerja dosen. Responden yang masa kerjanya sudah cukup memadai sangat berpengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja dosen, karena mereka memiliki pengalama kerja dan semakin menguasai perilaku atau seluk beluk pekerjaannya dan juga semakin memperdalam kemampuannya. Dari 47 dosen yang diteliti menunjukkan suatu penyebaran yang cukup bervariasi, untuk mengetahui variasi penyebaran masa kerja dan golongan yang dimiliki dosen Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia yang menjadi responden yang telah diteliti tahun 2022, dapat digambarkan dalam tabel betrikut ini :

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 11	33	15,51 %
12 – 20	14	6,58 %
Jumlah	47	

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, UMI Makassar tahun 2016

Berdasarkan pada Tabel 3, menunjukkan bahwa semua dosen Fakultas Teknologi Industri di Universitas Muslim Indonesia Makassar yang menjadi sampel dalam penelitian ini, baik laki-laki maupun perempuan dengan masa kerja masing-masing: < 11 tahun terdapat 33 orang atau 15,51 %, dan ada 14 orang atau 6,58 % yang masa kerjanya antara 12 sampai 20 tahun. Dengan demikian analisis hasil perhitungan masa kerja dosen yang dimiliki Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia, maka jumlah dosen yang memiliki masa kerja yang paling dominan antara <11 tahun ada 33 orang atau 15,51 % sedang masa kerja yang kedua masa kerjanya antara 12 sampai 20 tahun ada 14 orang atau 6,58 % yang berarti dari sisi masa kerja dosen Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia sangat potensial dan memacu karirnya dalam menghadapi masa 3 kompetisi dan era globalisasi yang penuh tantangan dan harapan. Begitu juga halnya masih banyak sumber daya manusianya yang memiliki masa kerja antara < 11 tahun.

4. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Pengujian instrument penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 47 responden diperoleh hasil bahwa instrument penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya (Corrected item Total Correlation atau korelasi antar skor total item) lebih dari 0,3 dan koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0.6 (Sekaran, 2003 : 311). Adapun hasil analisis uji Validitas dan uji reliabilitas akan diuraikan berikut ini:

a) uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian diam fungsi ukurnya, yaitu mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Instrumen yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dapat dianggap memiliki validitas yang tinggi pula. Adapun hasil uji validasi dari setiap butir pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Validitas

No.	Instrumen Penelitian	Item	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai	Y.1	.432	Valid
		Y.2	.481	Valid
		Y.3	.314	Valid
		Y.4	.337	Valid
2.	Motivasi	X1.1	.688	Valid
		X1.2	.660	Valid
		X1.3	.219	Valid
		X1.4	.764	Valid
		X1.5	.698	Valid
3.	Kompetensi	X2.1	.464	Valid
		X2.2	.379	Valid
		X2.3	.496	Valid
		X2.4	.353	Valid
		X2.5	.298	Valid
4.	Kedisiplinan	X3.1	.436	Valid
		X3.2	.643	Valid
		X3.3	.367	Valid
		X3.4	.524	Valid

Berdasarkan Uji validitas (kekonsistenan) yang terlihat pada tabel 9 di atas, maka diperoleh nilai r hitung dari delapan belas item pernyataan berada antara 0,219 sampai 0,688 dimana nilai r hitung (Corrected Item Total Correlation) lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrument penelitian dinyatakan valid (sahih) atau mampu mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas instrumen dari variabel kinerja pegawai diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation antara 0,314 - 0,481 lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan adalah valid. Hasil uji validitas instrumen dari variabel motivasi diperoleh nilai Corrected item Total Correlation antara 0,219 - 0,764 lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hasil uji validitas instrument dari variabel kompetensi diperoleh nilai Correccted Item Total Correlation antara 0,298 - 0,496 lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan adalah valid. Hasil uji validitas instrumen dari variabel kedisiplinan diperoleh nilai Corected Item Total Correlation antara 0,367 - 0,643 lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel tedsipinan yang digunakan adalah valid.

b). Uji Reliabilitas

Instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliable atau handal apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama pula. Untuk melakukan uji reabilitas terhadap instrument penelitian adalah dengan menggunakan alpha cronbach yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap butir pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

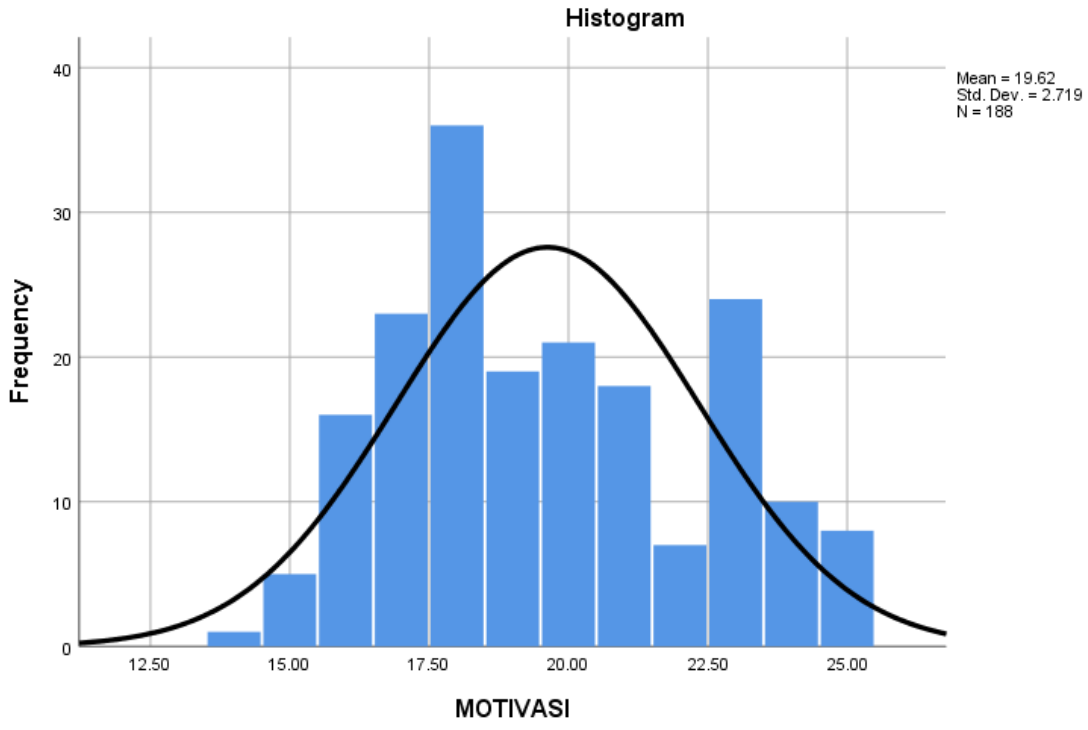
Intrumen Penelitian	Item	Cronbach's Alpha If Item Delected	Cronbach's Alpha (pervariabel)	Keterangan
Kinerja Dosen	Y.1	.880	.885	Reliabel
	Y.2	.882		
	Y.3	.888		
	Y.4	.891		
Motivasi	X1.1	.875	.883	Reliabel
	X1.2	.877		
	X1.3	.895		
	X1.4	.882		
	X1.5	.888		
Kompetensi	X2.1	.880	.887	Reliabel
	X2.2	.886		
	X2.3	.883		
	X2.4	.890		
	X2.5	.896		
Kesiplinan	X3.1	.880	.882	Reliabel
	X3.2	.877		
	X3.3	.886		
	X3.4	.887		

Hasil analisis uji reliabilitas (kehandalan) tersebut di atas, diperoler nilai cronbach's alpha dari 18 item pernyataan berada antara 0,877 sampai 0,896 atau lebih besar dari 0,60 yang diisyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal atau dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga memiliki kehandalan dalam mengukur pengaruh motivasi, kompetensi, kedisiplinan terhadap kinerja dosen FTI Universitas Muslim Indonesia. Hasil uji reliabilitas instrument dari variabel kinerja dosen diperoleh nilai Cronbach's alpha 0,885 lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda, sehingga dapat mengukur variabel kierja dosen FTI Universitas Muslim Indonesia. Hasil uji reliabilitas instrument dari variabel motivasi diperoleh nilai Cronbach's alpha 0,883 lebih besar dari 0,60 yang diisyaratkan. Hai ini berarti setiap butir item pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable (handal). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda, sehingga dapat mengukur

variabel kinerja dosen FTI Universitas Muslim Indonesia.Hasil reliabilitas instrument dari variabel kompetensi diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,887 lebih besar dari 0,60 yang diisyaratkan. Hal ini berarti setiap butir item pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable (handal). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur variabel motivasi pada Universitas Muslim Indonesia. Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel kedisiplinan diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,882 lebih besar dari 0,60 yang diisyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable (handal). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda, sehingga dapat mengukur variabel kompetensi pada FTI Universitas Muslim Indonesia.

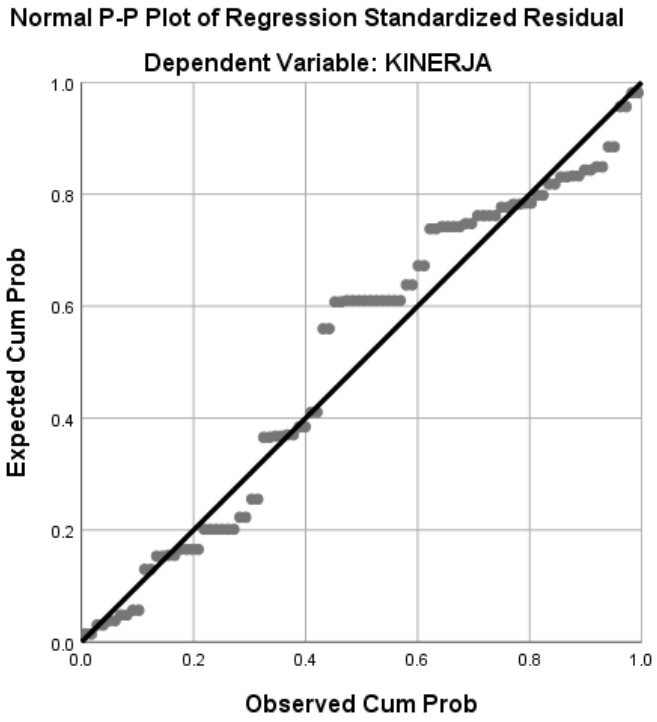
c) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus terdistribusi normal. Pada umumnya uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) di sekitar garis diagonal pada grafik normal P-P Plot of Regression Standar Dized Residual. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal pada suatu regresi, maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien. Adapun hasil pengujian grafis normalitas dalam penelitian ini, dapat dilinat pada gambar berikut ini :



Gambar 2. Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil gambar di atas menunjukkan bahwa grafik membentuk genta yang artinya uji datanya normal. Dikatakan normal karena data mengikuti arah garis grafik histogramnya. Uji normalitas dengan menggunakan grafik Normal P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

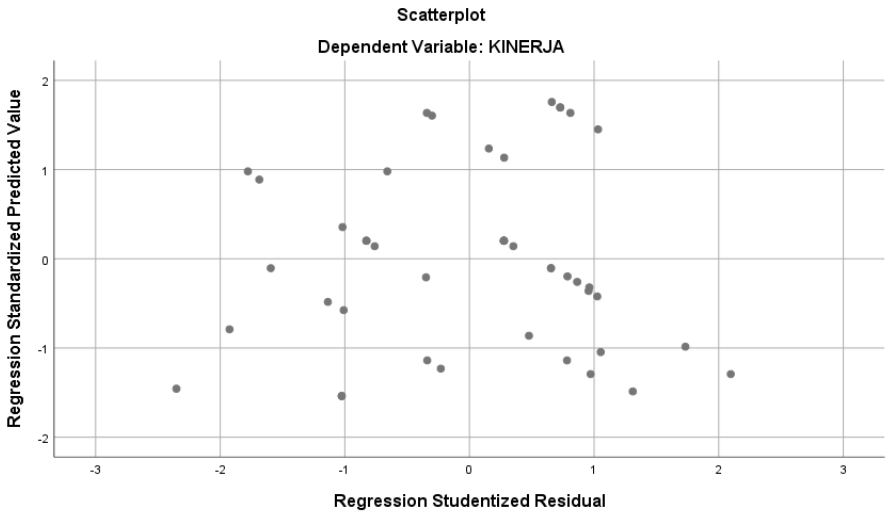


Gambar 3. Scatter Plot Uji Normalitas Data

Dari gambar atau berdasarkan hasil pengujian garfik normal probality plot tersebut di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengujian distribusi data yang dilakukan dengan model grafis ini menunjukkan model regresi layak dipakai untuk prediksi pengaruh motivasi, kompetensi dan kedisiplinan berdasarkan masukan variabel bebasnya.

1) Uji Heterokedastisitas

Heterokesdastisitas diuji dengan menggunakan grafik scatter plot. Hasil uji heterokesdastisitas penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 3. Scatter Plot Uji Heterokedastitas Data

Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi penelitian, sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif karena dapat membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi dikatakan baik jika suatu regresi tidak memiliki multikolinearitas didalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut. Selanjutnya Uji multikolinearitasini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007:91). Untuk mendeteksi adanya muttikolinearitas, dapat dilihat dari Value Inflation Faktor (VIF). Apa bila nilai VIF>10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF<10, tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009:119). Dari hasil output data di dapatkan bahwa nilai semua nilai VIF<10 ini berarti tidak terjadi multi-kolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikoliniaritas terpenuhi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.701	.394		9.387	.000
X1	.040	.066	.046	.603	.547
X2	.113	.082	.106	1.391	.166
X3	1.000	.000	1.000		

Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 20

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa:

- 3.701 (Constant) = Jika tanpa adanya pengaruh motivasi, kompetensi dan kedisiplinan maka kinerja pegawai akan tetap atau konsisten.
- 0,040 = Jika motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- 0,113 = Jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
- 1,000 = Jika kedisiplinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y= 3.701 + 0{,}040X1 + 0{,}113X2 + 1{,}000X3$$

Keterangan:
Y = Kinerja Pegawai
X1 = Motivasi
X2 = Kompetensi
X3 = Kedisiplinan
bo dan b1, b2 serta b3 = Nilai konstanta

Dari hasil regresi berganda di atas menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi, kompetensi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Muslim Indonesia yang artinya jika motivasi, kompetensi dan kedisiplinan ditingkatkan maka kinerja dosen akan meningkat. Sehingga pengujian parsial penelitian diproleh

Hipotesis 1:

Diperoleh t1 = 0,603, db = 6. P-value = 0,547 < 0,05, H0 ditolak, Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FTI Universitas Muslim Indonesia

Hipotesis 2:

Diperoleh t2 = 1,391, db = 6. P-value 0,166 < 0,05, H0 ditolak, Kompotensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FTI Universitas Muslim Indonesia

Hipotesis 3:

Diperoleh t3 = 0,000, db = 6. P-value 0,000 < 0,05, H0 diterima, Kedisiplinan mempunyai pengaruh, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen FTI Universitas Muslim Indonesia.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dan Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas dalam penelitian ini secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat, dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh masing-masing variabel motivasi, kompetensi dan kedisiplinan sebagai variabel bebas terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat dalam penelitian ini apakah bermakna atau tidak. Untuk mengetahui hasil dari pengujian hipotesis terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji - F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji -t dengan menggunakan prosedur uji statistik. Adapun prosedur pengujiannya digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti (α = 0.05). Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 8 halaman berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinant

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Refression	1.142	2	.571	1,524	.221
Residual	69,284	185	.375		
Total	70.426	187			

Dari analisis harga p-value = 0,00 < 0,05, H0 ditolak = terdapat pengaruh motivasi, kompotensi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dosen FTI Universitas Muslim Indonesia. Berdasarkan Tabel 12, nilai F hitung adalah 1,524. Sedangkan Signifikansi bernilai 0.00. Dengan nilai 0,000 < 0.05 maka variabel Independent berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dan dependen hipotesis dapat diterima.

4.2. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan tiga variabel sebagai variabel independen yaitu motivasi, kompetensi dan kedisiplinan yang berpengaruh secara signifkkan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Untuk membahas pngaruh secara parsial masing-masing variabel akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Baik secara psikologis maupun fisiologis, motivasi merupakan suatu proses yang dapat mengarahkan perilaku manusia untuk melakukan suatu perbuatan yang terbaik untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mengarahkan perilaku manusia dalam mencapai tujuan individu dan organisasi dibutuhkan alat pemuas kebutuhan yang dapat merangsang atau mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Jika hal tersebut dirasakan oleh setiap individu, maka semangat kerjanya akan lebih meningkat. Pandangan di atas relevan dengan pandangan Hasibuan yang mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008:22). Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2008:23). Berdasarkan analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki setiap individu atau pegawai

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen FTI Universitas Muslim Indonesia dan menempati posisi tertinggi di antara ketiga variabel. Besarnya pengaruh motivasi kerja tehadap kepuasan kinerja pegawai disebabkan karena ingin mendapatkan gaji dan tunjangan yang memuaskan, ingin berprestasi, adanya pengakuan instansi, adanya kecocokan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi pegawai serta perlu adanya pengawasan dari masing-masing atasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika kelima indikator yang melekat pada motivasi kerja pegawai mendapatkan peningkatan dan perhatian yang serius oleh berbagai pihak utamanya para pimpinan, maka semangat kinerja akan lebih baik dan meningkat. Hal ini terlihat bahwa di antara kelima indikator motivasi yang dijadikan isntrumen dalam penelitian ini, maka responden menyatakan bahwa masalah prestasi yang sangat besar pengaruhnya dalam hal meningkatkan kinerja dosen FTI Universitas Muslim Indonesia sebesar 50% dan yang terkecil adalah masalah pengawasan sebesar 33%. Selain itu, hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah perlakukan adil dalam melakukan pergantian atau pergeseran posisi dan promosi jabatan dalam lingkungan dosen FTI Universitas Muslim Indonesia. Sebenarnya bukan hanya masalah keadilan dalam melakukan promosi jabatan, akan tetapi juga memperhatikan keadilan dalam menjatuhkan sanksi bagi mereka yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan mempertimbangkan kedua hal tersebut, maka pegawai akan menerimanya dengan baik terhadap setiap keputusan atau kebijakan yang diambil oleh pimpinannya. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh dosen FTI Universitas Muslim Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat dibuktikan dengan besaran nilai sumbangannya melalui nilai kontribusi (B1) = 0,040 atau 0,04 % dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni t hitung = 0,603 dengan probabilitas = 0,547 < 0,05, menunjukkan bahwa jika motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan, maka akan dapat mempengaruhi kenerja pegawai. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian Sapta Dewi Kanti Wiludjeng (2011) yang meneliti pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar dengan judul tesisnya "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar". Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara serempak maupun parsial variabel motivasi, kompetensi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BBPK Makassar. Variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai BBPK Makassar.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai efektivitas kerja. Dengan sumber daya manusia yang berkompeten akan menghasilkan hasil yang positif yang sangat besar terhadap peningkatan efektivitas kerja. Tanpa adanya kompetensi sumber daya manusia maka efektivitas kerja akan sulit tercapai. Menurut Spenser dalam Hutapea dan Thoha (2008:28) mungungkapkan bahwa ada tiga komponen pembentuk kompetensi yang terdiri dari: Pengetahuan (Knowledge) merupakan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Keterampilan (skil) merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan sutau aktivitas atau pekerjaan, sedangkan Sikap (attitude) merupakan perilaku pekerja yang muncul pada orang-orang yang bekerja dengan produktif. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki setiap pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap dosen FTI Universitas Muslim Indonesia. Besarnya pengaruh tersebut karena adanya pengetahuan dan pemahaman pegawai atas rencana kerja organisasi dan ini menempati posisi tertinggi dari keempat indikator yaitu sebesar 4,00. Kemudian memahami konsep dasar yang berkaitan dengan setiap pekerjaan yang diberikan, adanya keterampilan atau skill yang dapat menjadikan kompetensi pegawai dalam bekerja, dan selalu mengutamakan kualitas hasil kerja. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat dibuktikan dengan besaran nilai sumbangannya melalui nilai kontribusi (β2) = 0,113 atau 11,3% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni t hitung 1,391 dengan probabilitas = 0,166 < 0,05, menunjukkan bahwa jika kompetensi pegawai ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Furgan Almar (2013) dengan judul "Pengaruh kompetensi dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Information, Communication & Teknologi Division pada Bank Tabungan Negara (Persero Tbk)". Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Variabel yang dianalisis adalah kompetensi dan vasilitas kantor/kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa kompetensi dan fasilitas kantor/kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan faktor yang paling

dominan pengaruhnya adalah kompetensi. Juga penelitian Danial (2010) dengan judul tesis " Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciriajasa Rancang Bangun Mandiri". Berdasarkan hasil penelitian tersebut dengan menggunakan metode analisis berganda menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian Helmiyah Yakub (2010) dengan judul tesis "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan". Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan menciptakan Suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Hal di atas sejalan dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan (1996:212) bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Menurut Hasibuan (2009: 194) pegawai dapat dikatakan disiplin jika: Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang dimiliki setiap pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen FTI Universitas Muslim Indonesia. Besarnya pengaruh tersebut karena pegawai hadir tepat waktu di kantor setiap hari kerja, teliti dalam melaksanakan dan melakukan pekerjaan. Selanjutnya pulang sesuai dengan aturan jam kantor, mengikuti cara kerja instansi, serta siap dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku jika melanggar peraturan tersebut. Selanjutnya analisis penelitian ini membuktikan bahwa kedisiplinan yang dimiliki oleh dosen FTI Universitas Muslim Indonesia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dapat dibuktikan dengan besaran nilai sumbangannya melalui nilai kontribusi ($\beta 3$ = 1,000 atau 100% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil tidak signifikansinya yakni t hitung 0,000 dengan probabilitas = 0,000 > 0,05, menunjukkan bahwa jika kedisiplinan pegawai ditingkatkan, tidak terlalu banyak meningkatkan kinerja pegawai.Temuan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pumomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariyadi Semarang" dengan teknik sampiingsensus dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersamasama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dosen FTI Universitas Muslim Indonesia. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap dosen FTI Universitas Muslim Indonesia. Kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen FTI Universitas Muslim Indonesia. Variabel motivasi yang paling berpengaruh atau dominan terhadap kinerja dosen FTI Universitas Muslim Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian di FTI Universitas Muslim Indonesia yang telah dipaparkan di atas, maka ada beberapa hal yang perlu disarankan atau direkomendasikan kepada pimpinan manajemennya yaitu : (1). Sebaiknya Universitas Muslim Indonesia sebagai Perguruan Tinggi Islam dan sebagai lembaga akademisi mempertahankan dan meningkatkan motivasi, khususnya pemberian penghargaan atas prestasi kerja pegawai, karena ini indikator yang paling rendah mengukur variabel motivasi, sehingga perlu perhatian dari pimpinan. (2). Perlu peningkatkan rasa tanggung jawab dosen FTI Universitas Muslim Indonesia terhadap pekerjaan mereka sebagai konsekuensi dari kompetensi yang dimiliki. (3). Indikator kedisiplinan tidak mampu menjelaskan keterikatannya terhadap kinerja dosen FTI Universitas Muslim Indonesia diperlukan perhatian pimpinan terhadap kedisiplinan khususnya pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak bisa disiplin dengan peraturan.

Daftar Pustaka

Ahmad, Tohardi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No.2: 190-210.

Buhono, Agung Nugroho. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Andi.

Christian Katiandagho, Silvya L Mandey dan Lisbeth Mananeke. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi TerhadaP Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Are9 Manado. Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 2 No.3.Hal.1592-1602.

Dadi, Pakar. 1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Imam, Ghozali. 2006 Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jogiyanto. 2007. Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Katz, F.E dan J.E. Rozeinweigh. 2000. Organisasi dan Manajemen Alih Bahasa Hasyim Ali. Jakarta: Bumi Aksara.

Mathis, Robert,L dan John H. Jockson. 2006, Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) edisi sepuluh terjemahan Diana Angelica. Salemba Empat: Jakarta,

Mangkunegara, A.P. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.

M. Situmorang, Viktor dan Jusuf Juhir. 1994. Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Nana Syaodih, Sukmadinata. 2010. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada dan Kualitas yang Dimiliki. Yogyakarta: BPFE.

Pasolang, Harbani. 2008. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfabeta.

Pilatus, Deikme. 2014. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal.980-986

Prihadi, S. 2004. Kinerja, Aspek Pengukuran. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, P. Stephen. 2007. Perilaku Organisasi, Penerjemah Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesi. Edisi Lengkap Pearson Education, Inc Upper Saddle River: New Jersey.

Ruky, Achmad. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Asdi Mahasatya

Syaiful F, Priadi. 2004.Assessment Centre, Identifikasi Pengukuran, dan Pengembangan Pribadi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sedarmayanti. 2008. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Simamora. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simajuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE Ul.

Soegeng, Prijodarminto. 1994. Disiplin, Kita Menuju Sukses. Jakarta: Abadi.

Suardi Yakub, Anto Tulim dan Suharsil. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kerta Kraft Aceh (Persero). Jurnal SAINTIKOM Program Studi Sistem Informasi, STMIK Triguna Dharma Medan. Vol. 13, No.3.

Sulaiman. 2004. Analisis-analisis Regresi Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.

Sulistiyanti, Ambar Teguh. 2003. Manajemen dan Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha llmu.

Surya, Dharma. 2005. Manajemen Kinerja. Jakarta: Pustaka Pelajar

Timple, A. Dale. 2005. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja. Jakarta: Alex Media Komputindo

Wahyuningsih Evi, Mahlia Muis dan Indrianty Sudirman. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Intemasional

Sultan Hasanuddin Makassar. Jurnal Analisis, Bagian Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanudin, Makassar Juni 2013, Vol. 2 No. 1: 38 - 44.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja: Edisi 2. Jakarta: PT Raja Grafindo

Wirjo Surachmad. 1993. Wawasan Kerja Aparatur Negara. Jakarta: Pustaka Jaya.

Wursanto, IG. 2003. Manajemen Kepegawaian I. Yogyakarta:Kanisius.

Zauhar, Buchori. 2000. Reformasi Administrasi Konsep, Dimensi, dan Strategi. Jakarta: Bumi Aksara.