

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS ASIA MALANG

Analisa¹, Moh. Bukhori², Widi Dewi R.³,

¹Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

²Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

³Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

[1analisa419@gmail.com](mailto:analisa419@gmail.com), [2M.Bukhori@asia.ac.id](mailto:M.Bukhori@asia.ac.id), [3wididewi98@gmail.com](mailto:wididewi98@gmail.com)

Abstrak

Dosen merupakan pendidik profesional yang bekerja di satuan pendidikan tinggi tertentu. Dosen kerap disebut sebagai ilmuwan karena kapasitas ilmu yang ia miliki. Dosen juga memiliki tugas utama yaitu mengembangkan dan memperluas ilmu pengetahuan, teknologi, juga seni melalui Tri Dharma Pendidikan Tinggi. selain melaksanakan perkuliahan juga tutorial, dosen diharapkan dapat terus melakukan penelitian pada bidang keahliannya dan memberikan bimbingan kepada mahasiswa. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, 2) pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, 3) pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan menggambarkan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk menjelaskan karakteristik individu atau kelompok. Penelitian ini dilakukan terhadap Dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan proposisional Random Sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, 3) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Lecturers are professional educators who work in certain higher education units. Lecturers are often referred to as scientists because of their knowledge capacity. Lecturers also have the main task of developing and expanding science, technology, and art through the Tri Dharma of Higher Education. In addition to conducting lectures as well as tutorials, lecturers are expected to continue to conduct research in their field of expertise and provide guidance to students. The purpose of this study was to determine 1) the effect of competence on the performance of lecturers at the Asian Institute of Technology and Business Malang, 2) the influence of motivation on the performance of lecturers at the Asian Institute of Technology and Business Malang, 3) the influence of the work environment on the performance of lecturers at the Institute. Technology and Business Asia Malang. This type of research is a descriptive research with a quantitative approach. Quantitative descriptive research aims to

describe existing phenomena by using numbers to explain the characteristics of individuals or groups. This research was conducted on 50 lecturers at the Asian Institute of Technology and Business, Malang, using proportional random sampling. The results of this study indicate 1) there is a positive and significant influence between the Competence variable on Lecturer Performance at the Asian Institute of Technology and Business Malang, 2) there is a positive and significant influence between the Motivation variable on Lecturer Performance at the Asian Institute of Technology and Business Malang, 3) there is positive and insignificant influence between the variables of the Work Environment on the Performance of Lecturers at the Asian Institute of Technology and Business, Malang.

Keywords: Competence, Motivation, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Dosen Merupakan pendidik profesional yang bekerja di satuan pendidikan tertentu. Dosen kerap disebut sebagai ilmuwan karena kapasitas ilmu yang ia miliki. Dosen juga memiliki tugas utama yaitu mengembangkan dan memperluas ilmu pengetahuan, teknologi, juga seni melalui Tri Dharma Pendidikan Tinggi. selain melaksanakan perkuliahan juga tutorial, dosen diharapkan dapat terus melakukan penelitian pada bidang keahliannya dan memberikan bimbingan kepada mahasiswa. Sebagai seorang ilmuwan, dosen perlu mempublikasikan secara teratur karya tulis ilmiah dan hasil penelitiannya di konferensi akademik.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia demi kemajuan bangsa yang besar dan berkeadilan. Upaya yang dilakukan dan dirintis oleh pemerintah beberapa waktu yang lalu yaitu terbitnya beberapa kebijakan pemerintah yang tertuang dalam surat edaran. Tujuan dalam Surat Edaran Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi No 40/D/T/1996 dinyatakan bahwa status akreditasi PT atau Program Studi merupakan cerminan kualitas PT yang menggambarkan mutu, efesiensi, serta relevansi program studi. Kualitas yaitu tanggung jawab manajemen dan pimpinan harus menciptakan sistem dan proses yang menghasilkan kualitas. Kemudian surat edaran Nomor: 302/D/T 2003 tanggal 14 Februari 2003 tentang surat izin penyelenggaraan program studi bagi perguruan tinggi. Surat edaran tersebut melakukan izin penyelenggaraan didasarkan atas jenjang program, yaitu jenjang S3, S2, D3, D2, dan D1 selama 3 tahun, dan jenjang S1 dan D4 adalah 4 tahun. Harapan pemerintah mengeluarkan surat edaran di atas adalah agar semua PT di Indonesia umumnya dan perguruan tinggi Provinsi Jawa Timur. Khususnya memiliki kualitas yang lebih baik, sehingga bisa mendapatkan dan mengarahkan produktivitas yang lebih tinggi, yang dapat membangun daya saing atau kompetitif jangka panjang. Pencapaian kualitas dan daya saing yang lebih baik diharapkan juga dapat dilihat pada tingkatan level akreditasi yang didapatkan oleh perguruan tinggi.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang.
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang.
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang.

BATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas yang akan diteliti, maka perlu diadakan batasan masalah agar yang akan dibahas tidak meluas dan melebar dari masalah yang akan diteliti dan dalam pemecahan masalah dapat lebih terarah. Adapun batasan masalah ini adalah variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel dependen dan Kinerja Dosen (Y) sebagai variabel independen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, responden penelitian yang digunakan dosen tetap S1 di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang.

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang.

3. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan karakteristik lainnya seperti sikap, perilaku dan kemampuan fisik yang dimiliki sumber daya manusia dan yang diperlukan untuk menjalankan sebuah aktivitas dalam sebuah konteks bisnis tertentu. Kompetensi juga didefinisikan sebagai karakteristik utama yang dimiliki seseorang, yang menyebabkan ia mampu berkinerja efektif atau unggul dalam sebuah pekerjaan. Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang dan dipergunakan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Beberapa ahli memberikan pengertian atau ungkapan tentang kompetensi yaitu sebagai berikut :

Menurut Marshall (1996) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah ciri dasar seseorang yang memungkinkan mereka menghasilkan kinerja superior dalam pekerjaan, peran atau situasi. Menurut Hitt et. Al (1999) kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritis dan esensial karena di suatu sisi merupakan human capital dan capital agent bagi pengembangan suatu organisasi, dan di sisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (core-competency). Selanjutnya Harris (2001) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang sukses.

Dari pernyataan yang ada di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sebuah dasar (pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman) dari seseorang dalam bekerja untuk menunjang dan menjadi salah satu kunci kelancaran dan keberhasilan untuk mencapai visi dan misi pekerjaannya

b. Indikator 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. Selanjutnya dalam pasal 34 ayat 2 bahwa Dosen paling sedikit memiliki kompetensi pendidik yang dinyatakan dengan sertifikat yang meliputi:

1) Kompetensi pendidik

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi pendidik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Dan dalam Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat (3) butir yang dijelaskan bahwa kompetensi pendidik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk megaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2.) Kompetensi profesional

Menurut Jamal (2009) mengemukakan bahwa kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran dan subtansi keilmuan secara filosofis.

3.Kompetensi kepribadian

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Dan menurut Surya (2003) kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang dimiliki oleh personal atau kepribadian seorang dosen yang diperlukan agar menjadi dosen yang baik, kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri dan penghargaan diri serta mewujudkan diri.

4) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif tidak hanya dengan peserta didik, tetapi juga terhadap sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peseta didik dan masyarakat sekitar.

c. Faktor Kompetensi untuk Membangun Kinerja Kinerja yang baik dibangun oleh kemampuan yang ada dan dikembangkan secara terus menerus. Kemudian, faktor kompetensi seseorang dapat dibangun untuk mencapai kinerja yang baik, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula jika manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, diperaktikkan dan diperbaiki. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu, orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Kepribadian dapat mempengaruhi manajer dan pekerja dalam jumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.

6) Kemampuan emosional

Kompetensi emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional yang menghasilkan kinerja yang baik. Kecerdasan emosional kita menentukan potensi kita untuk belajar keahlian praktis berdasarkan lima elemen, yaitu: (1) Kesadaran diri, (2) Motivasi, (3) Kompetensi spiritual, (4) Empati, dan (5) Kemahiran/ahli dalam berhubungan. Kompetensi emosional kita menunjukkan seberapa besar potensi dari lima elemen dapat kita implementasikan ke dalam pekerjaan (Goleman, 1998).

Menurut EI kompetensi emosional adalah keahlian untuk mendapatkan empati dan pemahaman dari orang lain (maka dari itu dapat bekerja lebih produktif dengan mereka), dan kemampuan seseorang dapat mengontrol reaksinya ketika mendapatkan tekanan.

Menurut Martinez (1997) kecerdasan emosi adalah kesatuan dari keahlian nonkognitif, kemampuan dan kompetensi yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatasi lingkungan dan tekanan dan juga dia menjelaskan kecerdasan emosi sangat menentukan keberhasilan di tempat kerja. Kenyataanya kesuksesan individu 80 persen ditentukan oleh kecerdasan emosi dan hanya 20 persen ditentukan oleh IQ. Penapatan tersebut diperkuat oleh Johnson and Indvik (1999) bahwa yang kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja individu atau kelompok daripada ukuran kecerdasan tradisional, seperti IQ.

7). Kemampuan intelektual

Kompetensi intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang bersifat rasional dan strategik (Zohar and Marshall: 2000). Robbins (2001) juga mengemukakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan intelektual terdiri dari tujuh dimensi, yaitu:

- a) Kecerdasan numerik merupakan kemampuan memahami untuk berhitung dengan cepat dan tepat

- b) Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu dengan yang lainnya.
- c) Kecepatan perspektual adalah kemampuan untuk mengidentifikasi beberapa kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat
- d) Penalaran deduktif adalah kemampuan untuk menggunakan logika dan menilai beberapa implikasi dari argumen
- e) Penalaran deduktif adalah kemampuan untuk mengidentifikasi akibat logis dalam suatu masalah dan pemesahannya
- f) Visualisasi spasial adalah kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan nampak seandainya posisi dalam ruang berubah
- g) Ingatan adalah kemampuan untuk menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu dan tidak melupakan hal-hal yang penting dan nantinya sangat diperlukan.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memperdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi, misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan, agar produk yang dihasilkan selalu menarik.

9) Kompetensi spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2000) kompetensi spiritual adalah karakter sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan kebijaksanaan/kearifan yang berasal dari luar ego (diri sendiri) atau di luar pemikiran sadar yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru.

Menurut Ary Ginanjar Agustian (2003) ada delapan karakter spiritual, yaitu: (1) berbakti dan memberi, (2) jujur dan terpercaya (3) adil, (4) kerjasama dan bersatu, (5) berjuang dan bersikap teguh, (6) ramah dan penyayang, (7) bersyukur dan terimakasih, (8) bertanggung jawab; pemaaf dan pengasih yang nantinya akan menghasilkan faham spiritual, seperti integritas atau kejujuran, energi atau semangat, inspirasi atau inisiatif, bijaksana dan keberanian dalam pengambilan keputusan.

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.

Menurut Robbins (2003) motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yaitu dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Wexley dan Yukl (2012) juga mengungkapkan motivasi adalah sebagai suatu proses dengan mana perilaku didorong dan diarahkan. Kemudian, Vroom (1964) menyatakan motivasi sebagai proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalaninya waktu.

Penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, motivasi adalah suatu dorongan, arahan dan pembangkitan tindakan untuk melakukan kemajuan, atau langkah menuju pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan dan tetap mematuhi peraturan yang telah ditentukan.

b. Indikator Motivasi

Menurut Imam Mohtar (2019) indikator motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Dorongan untuk meningkatkan prestasi

Suatu dorongan atau motivasi adalah salah satu hal penting dalam mewujudkan suatu keinginan, suatu pencapaian, suatu tujuan yang nantinya bisa dibanggakan dan menjadi prestasi bagi diri seseorang ataupun organisasi.

2) Dorongan untuk menghindari kegagalan

Kegagalan dalam suatu usaha adalah hal biasa, tetapi ada cara-cara alternatif untuk menghambat kegagalan tersebut. Dengan cara-cara alternatif yang telah disiapkan atau dilakukan tersebut adalah suatu dorongan dari individu ataupun suatu organisasi yang sedang bertekad untuk menghindari kegagalan.

3) Dorongan untuk bekerja keras

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan wajib melakukan yang namanya bertekad dan bekerja dengan keras untuk mencapai kinerja yang baik dan memenuhi standar. Dengan dorongan-dorongan dari dalam diri dan dari luar untuk melakukan kerja keras dan kerja yang baik.

4) Dorongan untuk mengaktualisasikan diri

Mengaktualisasikan memiliki arti dalam kelas verba atau kata kerja sehingga megaktualisasikan dapat dinyatakan suatu tindakan, keberadaan, pengalaman. Maka mengaktualisasikan diri adalah suatu tindakan, keberadaan diri, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu. Dalam mewujudkan hal tersebut individu harus melakukan dorongan untuk bertindak produktif, memperlihatkan atau ikut andil agar keberadaan diri individu bisa diterima dan bisa diapresiasi orang lain, dan pengalaman-pengalaman yang dimiliki individu tersebut untuk mengimplementasikan pengalaman tersebut untuk mendorong individu itu sendiri dan orang lain juga.

c. Klasifikasi Motivasi

Motivasi bermakna sebagai suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang yang tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan terjadi karena adanya sesuatu kekuatan dari dalam seseorang yang mendorong dan inilah yang disebut dengan motivasi. Menurut De Voe and Iyengar (2004) bahwa sumber motivasi yang utama adalah ektrinsik dan intrinsik

1) Motivasi ektrinsik

Menurut George and Jones (2002) bahwa motivasi ektrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kebutuhan berkaitan dengan materi dan penghargaan sisoal. Motivasi ektrinsik menyangkut kebutuhan yang tingkatnya lebih rendah. Urutan kebutuhan Maslow mulai dai level yang lebih rendah yaitu: physiological needs, safety needs, belongingness needs. Nilai kerja intrinsik meliputi upah yang tinggi, keamanan kerja, keuntungan kerja, status dan kontak sosial.

De Jong (1999), mengatakan bahwa motivasi ektrinsik adalah motivasi kerja untuk mencapai sesuatu selain dari pekerjaan itu misalnya reward atau penghargaan. De Voe and Iyengar (2004), mengatakan bahwa contoh dari motivasi ektrinsik adalah adalah intensif uang dan pengawasan dari manajer terhadap pekerja.

2) Motivasi intrinsik

Motivasi kerja intrinsik adalah yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri (George and Jones, 2002) misalnya memberi rasa berprestasi. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hierarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Menurut Pullins (2001) motivasi intrinsik meningkat berarti lebih kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

d. Teori-teori Motivasi Kerja

Di bawah ini menjelaskan teori-teori yang menjelaskan tentang motivasi yang bisa mendorong kinerja menjadi lebih baik.

1) Teori kebutuhan Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik dan bebas dari sakit. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut kebutuhan yang sangat dasar.

b) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

c) Kebutuhan sosial atau kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk bersahabat, diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d) Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan penghargaan dari orang lain. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu perlu memenangkan penghargaan kinerja, memperoleh promosi yang lebih tinggi, dan mendapat penghormatan atas prestasinya.

e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk mengeluarkan penilaian, untuk mengemukakan pendapat atau ide-ide untuk mengembangkan kinerja yang lebih baik dan juga bisa mengembangkan kinerja dan menciptakan tercapainya tujuan perusahaan

3) Teori ERG (Existence, Relatedness and Growth)

Menurut Clayton Alderfer pada dasarnya sependapat dengan Maslow bahwa macam kebutuhan manusia itu ada lima, tetapi Clayton Alderfer mengelompokkan menjadi tiga, yaitu:

a) Existence, pemenuhan kebutuhan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, gaji dan kondisi kerja. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan fisik dan eksistensi pegawai.

b) Relatedness, pemenuhan kebutuhan oleh manfaat sosial, hubungan antar pribadi.

c) Growth, pemenuhan kebutuhan oleh kreativitas individual atau kontribusi produktivitas.

Teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan kita tentang perbedaan individual. Variabel seperti pendidikan, latar belakang keluarga, dan lingkungan budaya dapat mengubah pentingnya atau kekuatan dorongan yang dipegang sekelompok kebutuhan untuk individu tertentu.

4) Teori insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan reflex dan instinctif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Kemudian William James, dan McDougall mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori McDougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku: rasa ingin tahu, rasa rendah hati, menyatakan diri, berkelompok, rasa ingin menang, bekerjasama dan membangun.

5) Teori drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sejak tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Dan Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari reinforcement. Clark berasumsi bahwa semua reward pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan.

6) Teori lapangan

Menurut Kurt Lewin cara pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang pegawai dari pada insting. Perilaku merupakan satu fungsi dari lapangan pada momen waktu, dan perilaku merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya. Yang mana pegawai bisa membaur dengan baik dengan lingkungan kerjanya, dan bisa membangun komunikasi yang baik.

e. Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip untuk memotivasi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut partisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Dengan memberikan pendapat, inovasi atau melakukan kegiatan yang sifatnya dapat membangun instansi menjadi lebih baik.

2) Prinsip komunikasi Pemimpin

mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Dalam hal kerja, pekerja juga perlu motivasi yang menarik agar pekerja bisa melakukan pekerjaan dengan lebih bersinergi.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendeklegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin. Dapat dikatakan bahwa pegawai juga perlu perhatian, di anggap ada, dan tidak melulu bekerja agar pegawai tidak bosan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo (1992:25) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Ratnasari & Sutjahjo (2017), lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana serta apa yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan antar individu maupun fasilitas yang ada pada perusahaan (Pratama & Santoso, 2018). Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika lingkungan kerja nyaman kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja Fisik yakni ialah semua keadaannya berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pekerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 kategori yakni sebagai berikut : Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan para pekerja seperti pusat kerja, kursi meja dan lainnya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi para pekerja misalnya seperti temperatur, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, warna dan masih banyak lagi yang lainnya. Agar memperkecil pengaruh lingkungan fisik yang di rasakan oleh karyawan, maka langkah yang pertama harus mempelajari manusia, baik itu yang berkenaan dengan fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik yakni ialah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan harusnya bisa mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang harusnya diciptakan oleh setiap perusahaan yakni suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri, jadi lingkungan kerja non fisik ini juga ialah kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Siagian & Pranoto (2019), yaitu :

a. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman

Tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Fasilitas kerja yang memadai

Peralatan dan fasilitas yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

c. Hubungan kerja karyawan dan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing

d. Adanya keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

e. Adanya komunikasi

Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan.

Kinerja Dosen

Definisi kinerja selalu dihubungkan dengan masalah produksi dan hasil kerja yang berorientasi pada hasil yang didapat, ada yang sering dilupakan jika menyangkut kinerja yaitu tidak mencatat hasil kerja SDM, mencatat hasil kerja secara kontinyu penting dilakukan sehingga dapat diperoleh seberapa baik hasil kerja SDM yang telah dilakukan dan bagaimana perbaikan yang harus dilakukan oleh lembaga agar menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Pengertian atau teori mengenai kinerja (job performance) merupakan teori psikologi yang membahas proses bagaimana tingkah laku seseorang dalam bekerja yang mampu menghasilkan baik berupa produk atau fikiran untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya.

Simamora (1995: 53) memberikan definisi kinerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan persyaratan pekerja yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen adalah tingkat hasil kerja dosen yang telah dilakukan atau bagaimana tingkah laku dosen dalam bekerja yang mampu menghasilkan dari segi kualitas dan kuantitas dengan didasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perguruan tinggi tersebut.

b. Indikator Kinerja Dosen

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

1) Unjuk kerja

Unjuk kerja merupakan suatu usaha dalam bekerja yaitu, memperlihatkan, menunjukkan bahwa bagaimana cara kerja yang baik dan benar kepada diri sendiri, atasan dan orang lain. Dengan kata lain, menunjukkan kompetensi atau kemampuan dalam bekerja dengan baik, dan kerja secara disiplin dengan motivasi yang membangun diri untuk mewujudkan semua itu.

2) Penguasaan materi, profesional dalam hal pendidikan

Penguasaan materi dalam menjalankan pekerjaan menjadi dosen adalah suatu kewajiban yang harus dimiliki setiap dosen untuk mengamalkan kepada mahasiswanya. Kemudian, profesional dalam hal pendidikan segala hal tindakan yang bisa membangun kinerja dengan baik dari rasa tanggung jawab, toleransi, menghargai pendapat, terus berpikir kritis dan proaktif dalam mengambil inisiatif dan inovatif dalam mencapai standar pendidikan yang baik dan benar.

3) Penguasaan cara-cara penyesuaian diri

Penyesuaian diri merupakan suatu proses dinamis yang bertujuan untuk mengubah sikap individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai antara diri individu dengan lingkungannya. Salah satu cara yang dilakukan oleh dosen dengan mahasiswa untuk menumbuhkan pembelajaran yang efektif dan dapat diterima dengan mudah oleh mahasiswa.

4) Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kepribadian adalah ciri-ciri yang menonjol pada diri seseorang, dengan ciri menonjol dalam diri tersebut secara keseluruhan bisa untuk menjalankan individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain dengan efektif. Dengan begitu juga bisa menjadikan kinerja yang efektif.

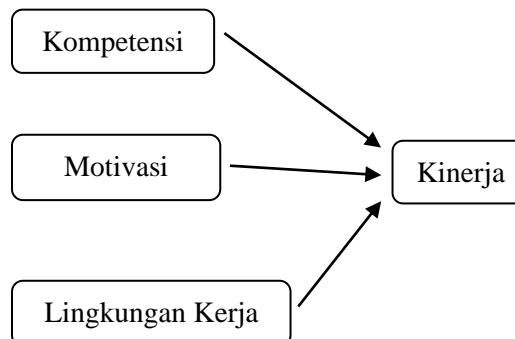
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2001: 65) antara lain:

- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.
- 2) Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
- 3) Ketrampilan yang dimiliki karyawan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.
- 4) Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 5) Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan penghasilan yang sesuai karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.
- 6) Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 7) Komunikasi antara para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
- 8) Sarana prasarana atau fasilitas perusahaan harus ada dan fasilitas tersebut bisa mendukung berjalannya dan berkembangnya kinerja karyawan.
- 9) Kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan.

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

kerangka konsep dalam penelitian ini dapat dibuat bagian alur yang menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian
Pengembangan Hipotesis

H1 : Diduga Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Kompetensi adalah suatu yang dimiliki oleh seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut bekerja lebih baik. Kompetensi terdiri dari pengetahuan, pengalaman, keterampilan atau skill yang menunjang kerja seseorang menjadi baik. Kinerja dosen merupakan performansi, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk rasa dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dan dapat mencetak lulusan mahasiswa yang cakap ilmu dan siap kerja dengan bekal yang sangat cukup untuk terjun langsung mengimplementasikan ilmunya ke lembaga-lembaga ekonomi yang ditempati.

Menurut Mathins and Jackson (2001) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Kholid (2016) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang

signifikan antara kompetensi dosen terhadap kinerja dosen. Dengan begitu, jika kompetensi dosen tinggi kinerja dosen akan tinggi, dan jika kompetensi dosen menurun kinerja dosen akan menurun juga. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H01 : Kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi Dan Bisnis Asia Malang

Ha1 : Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi Dan Bisnis Asia Malang

H2 : Diduga ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Motivasi adalah suatu hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pergerakan yang lebih baik dan tindakan produktif yang nantinya dapat menguntungkan bagi seseorang tersebut. Motivasi bisa tercipta dari dalam diri dan dari luar diri seseorang atau disebut juga lingkungan. Sedangkan kinerja dosen merupakan suatu pencapaian kerja yang baik dengan segala pendorong atau elemen pembantunya agar dapat mencetak lulusan mahasiswa yang cakap ilmu dan siap kerja dengan bekal yang sangat cukup untuk terjun langsung mengimplementasikan ilmunya ke lembaga-lembaga ekonomi yang ditempati.

Menurut Gibson et al. (2003) mengemukakan motivasi adalah sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan. Motivasi adalah salah satu faktor penentu kinerja seseorang dalam bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anung Pramudyo (2010) menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan motivasi atau suatu dorongan dari dalam diri dan dari lingkungan dosen untuk melakukan suatu kegiatan dan tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi. Jika motivasi dosen tinggi maka kinerja dosen akan tinggi dan jika motivasi dosen rendah maka kinerja dosen pun ikut menurun. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H02 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi Dan Bisnis Asia Malang

Ha2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi Dan Bisnis Asia Malang.

H3: Diduga ada Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Dosen

Menurut Nitisemo (1992:25) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Ratnasari & Sutjahjo (2017), lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana serta apa yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan antar individu maupun fasilitas yang ada pada perusahaan.

Pratama & Santoso, (2018). Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika lingkungan kerja nyaman kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Huda Khoyrun (2020) bahwa, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta daerah istimewah yogyakarta. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H03 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi Dan Bisnis Asia Malang

Ha3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi Dan Bisnis Asia Malang

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini dibagi dalam Pendekatan Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Metode Pengumpulan Data, dan Analisis Data

1. Pendekatan Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini adalah untuk melihat, meninjau dan menggambarkan dengan angka tentang objek yang diteliti seperti apa adanya dan menarik kesimpulan tentang hal tersebut sesuai fenomena yang tampak pada saat penelitian dilakukan. Penelitian ini menilai sifat dari kondisi-kondisi yang tampak mulai

dari kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja Dosen Institut teknologi dan Bisnis Asia Malang. Tujuan dalam penelitian ini untuk menggambarkan apakah ada pengaruh antara kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja Dosen. Dalam penelitian deskriptif kuantitatif penulis menggunakan lebih dari satu variabel untuk mengukur persentase pengaruh terhadap kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang. Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah dengan angket/kuesionerberupa pernyataan yang diberikan kepada responen untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

2. Tempat dan Waktu Penelitian pelaksanaan penelitian ini berada di lingkungan dosen- dosen Institut Teknologi Dan Bisnis Asia Malang di wilayah Kota Malang, Propinsi Jawa Timur. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini dilaksanakan selama dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk diskripsi dan proses bimbingan berlangsung. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2021 sampai dengan Januari tahun 2022.
3. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah 50 Tetap S1 Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang.
4. Metode Pengumpulan data, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung diperoleh dari sumber pertama yaitu dosen-dosen Institut teknologi dan Bisnis Asia Malang melalui kuesioner (angket). Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data Sekunder dalam penelitian berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.
5. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis data disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Profil Responden

Tingkat Pendidikan

Tabel 1 Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sarjana	0	0%
Pascasarjana	47	94%
S3	3	6%
Total	50	100%

Sumber : data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui bahwa sebanyak 47 responen atau sekitar 94% responen berpendidikan pascasarjana dan sebanyak 3 responen atau sekitar 6% responen berpendidikan S3. Data ini menunjukkan bahwa syarat minimal Dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang sudah terpenuhi, yaitu berpendidikan minimal (S2) sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mewajibkan guru dan dosen memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Jadi, dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang memiliki Kompetensi yang cukup dengan pendidikan pascasarjana, bahkan sudah lulus pendidikan S3, sehingga secara ilmu sudah mendukung pekerjaan yang dilaksanakan, sebagai tenaga pendidik.

Usia Responden

Tabel 2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
25-35	3	6%
36-45	37	74%
46-55	10	20%
56-60	0	0%
Total	50	100%

Sumber : Data Diolah (2022)

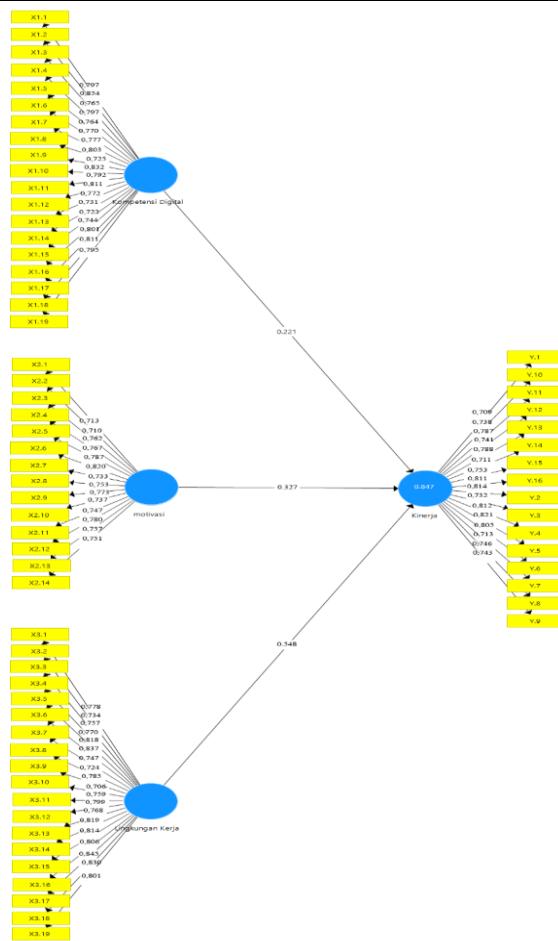
Uji Validitas

1) Validitas konvergen (*convergent validity*)

Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui nilai (1) loading factor dan(2) nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted / AVE*). Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini memggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata- rata.

(1) Covergent Validity (*Loading Factor*)

Convergent validity mengukur validitas indikator reflektif sebagai pengukur variabel laten yang dapat dilihat dari nilai *loading factor* dari masing- masing indikator variabel. Dengan kata lain, *loading factor* menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruknya. Suatu indikator dikatakan valid jika memiliki *nilai loading factor* di atas 0,70 (Sarwono, 2014). Namun, nilai masih dapat ditolerir hingga 0,50 dan jika nilai loading factor di bawah 0,50 maka indikator tersebut harus di drop dari analisis (Ghozali, 2015), karena indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya.



Gambar 2 Output Smart Pls

Berdasarkan gambar 2 Model structural output *SmartPLS* di atas, diketahui semua indikator yang merefleksikan variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai *loading factor* $> 0,7$, ini menunjukkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja **VALID**. Adapun perincian adalah sebagai berikut :

- 1) nilai *loading factor* indikator X1.1 sebesar 0,797 menunjukkan korelasi yang cukup kuat antara indikator X1.1 terhadap variabel kinerja, artinya Dosen dapat memahami peserta didik dengan lebih mendalam (X1.1) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.1) Valid.
- 2) nilai *loading factor* indikator X1.2 sebesar 0,854 menunjukkan korelasi yang cukup kuat antara indikator X1.2 terhadap variabel kinerja, artinya Dosen Melakukan rancangan pembelajaran. (X1.2) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.2) Valid.
- 3) nilai *loading factor* indikator X1.3 sebesar 0,765 menunjukkan korelasi yang cukup kuat antara indikator X1.3. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen Melaksanakan pembeleajaran sesuai dengan rap (X1.3) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.3) Valid.
- 4) *loading factor* indikator X1.4 sebesar 0,797 menunjukkan korelasi yang cukup kuat antara indikator X1.4. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen mengevaluasi pembelajaran setelah materi saya berikan (X1.4) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.4) Valid.
- 5) *loading factor* indikator X1.5 sebesar 0,764 menunjukkan korelasi yang cukup kuat antara indikator X1.5. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen Mengembangkan peserta didik sebagai aktualisasi berbagai potensi peserta didik (X1.5) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.5) Valid.
- 6) *loading factor* indikator X1.6 sebesar 0,770 menunjukkan korelasi yang cukup kuat antara indikator X1.6. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen

Penguasaan terhadap materi, konsep, struktur dan pola pikir keilmuan yang dapat mendukung pembelajaran yang dikuasai (X1.6) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.6) Valid.

- 7) *loading factor* indikator X1.7 sebesar 0,777 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X1.7. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen

Penguasaan terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar setiap mata kuliah atau bidang yang dikuasai (X1.7) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.7) Valid.

- 8) *loading factor* indikator X1.8 sebesar 0,803 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X1.8. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen

Melakukan pengembangan materi pembelajaran yang dikuasai dengan kreatif (X1.8) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.8) Valid.

- 9) *loading factor* indikator X1.9 sebesar 0,725 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X1.9. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen

Melakukan pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan yang reflektif (X1.9) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.9) Valid.

- 10) *loading factor* indikator X1.10 sebesar 0,832 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X1.10. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Menggunakan teknologi dalam berkomunikasi dan melakukan pengembangan diri (X1.10) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.10) Valid.

- 11) *loading factor* indikator X1.11 sebesar 0,792 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X1.11. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang bertindak sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat, bangga menjadi seorang dosen, serta konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku (X1.11) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.11) Valid.

- 12) *loading factor* indikator X1.12 sebesar 0,811 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X1.12. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang menampilkan sifat mandiri dalam melakukan tindakan sebagai seorang pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi sebagai dosen (X1.12) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.12) Valid.

- 13) *loading factor* indikator X1.13 sebesar 0,772 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X1.13. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang menampilkan tindakan berdasarkan manfaat bagi peserta didik, sekolah dan juga masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan melakukan tindakan (X1.13) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.13) Valid.

- 14) *loading factor* indikator X1.14 sebesar 0,731 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X1.14. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang mempunyai perilaku yang dapat memberikan pengaruh positif dan disegani oleh peserta didik (X1.14) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.14) Valid.

- 15) *loading factor* indikator X1.15 sebesar 0,722 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X1.15. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang bertindak sesuai dengan norma yang berlaku (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong) dan dapat diteladani oleh peserta didik (X1.15) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.15) Valid.

- 16) *loading factor* indikator X1.16 sebesar 0,744 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X1.16. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Memiliki sikap inklusif, bertindak obyektif, dan tidak melakukan diskriminasi terhadap agama, jenis kelamin, kondisi fisik, ras, latar belakang keluarga, dan status sosia (X1.16) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.16) Valid.

- 17) *loading factor* indikator X1.17 sebesar 0,801 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X1.17. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Dapat berkomunikasi secara santun, empatik, dan efektif terhadap sesama dosen, tenaga pendidikan, orang tua (X1.17) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.17) Valid.

- 18) *loading factor* indikator X1.18 sebesar 0,811 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar

- indikator X1.18. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang dapat melakukan adaptasi di tempat bertugas di berbagai wilayah Indonesia yang beragam kebudayaanya (X1.18) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.18) Valid.
- 19) *loading factor* indikator X1.19 sebesar 0,795 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X1.18. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang mampu melakukan komunikasi secara lisan dan tulisan (X1.19) dapat merefleksikan variabel kompetensi atau indikator (X1.19) Valid.
- 20) *loading factor* indikator X2.1 sebesar 0,713 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.1. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Meningkatkan keinginan untuk tumbuh dan berkembang terutama dalam hal jenjang karir dan pengetahuan (X2.1) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.1) Valid.
- 21) *loading factor* indikator X2.2 sebesar 0,710 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.2. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan juga menjadi motivasi (X2.2) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.2) Valid.
- 22) *loading factor* indikator X2.3 sebesar 0,762 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.3. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang ingin menjadi bagian dari orang – orang yang menciptakan inovasi di perusahaan (X2.3) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.3) Valid.
- 23) *loading factor* indikator X2.4 sebesar 0,767 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.4. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang memiliki Kebutuhan akan finansial (X2.4) dapat merefleksikan variabel kom Motivasi atau indikator (X2.4) Valid.
- 24) *loading factor* indikator X2.5 sebesar 0,787 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.5. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Kegagalan mengajarkan untuk menerima perubahan (X2.5) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.5) Valid.
- 25) *loading factor* indikator X2.6 sebesar 0,820 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.6. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Kegagalan bisa menjadi sumber motivasi yang hebat (X2.6) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.6) Valid.
- 26) *loading factor* indikator X2.7 sebesar 0,733 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.7. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Kegagalan ajarkan bahwa tidak semua ide layak dikejar (X2.7) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.7) Valid.
- 27) *loading factor* indikator X2.8 sebesar 0,753 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.8. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Fokus pada tujuan berkarir (X2.8) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.8) Valid.
- 28) *loading factor* indikator X2.9 sebesar 0,773 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.9. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Berkumpul dengan rekan kerja yang bekerja keras (X2.9) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.9) Valid.
- 29) *loading factor* indikator X2.10 sebesar 0,737 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.10. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang mempermudah pekerjaan yang ada (X2.10) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.10) Valid.
- 30) *loading factor* indikator X2.11 sebesar 0,747 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.11. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang selalu Bersikap positif (X2.11) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.11) Valid.
- 31) *loading factor* indikator X2.12 sebesar 0,780 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.12. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia

- Malang Kemampuan untuk melihat kehidupan secara jernih (X2.12) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.12) Valid.
- 32) *loading factor* indikator X2.13 sebesar 0,757 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.13. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Kemampuan untuk membuktikan hidup pada pekerjaan, tugas, dan kewajiban (X2.13) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.13) Valid.
- 33) *loading factor* indikator X2.14 sebesar 0,751 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X2.14. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang memiliki Kemerdekaan psikologis (X2.14) dapat merefleksikan variabel Motivasi atau indikator (X2.14) Valid.
- 34) *loading factor* indikator X3.1 sebesar 0,778 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.1. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang merasa Udara dan penerangan ditempat kerja sudah cukup (X3.1) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.1) Valid.
- 35) *loading factor* indikator X3.2 sebesar 0,734 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.2. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang tidak merasa terganggu dengan suara yang ada ditempat kerja (X3.2) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.2) Valid.
- 36) *loading factor* indikator X3.3 sebesar 0,757 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.3. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang merasa nyaman saat bekerja karena tempat kerja selalu bersih (X3.3) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.3) Valid.
- 37) *loading factor* indikator X3.4 sebesar 0,770 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.4. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang merasa aman saat bekerja (X3.4) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.4) Valid.
- 38) *loading factor* indikator X3.5 sebesar 0,818 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.5. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Hubungan kerja sesama karyawan maupun pimpinan yang nyaman (X3.5) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.5) Valid.
- 39) *loading factor* indikator X3.6 sebesar 0,837 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.6. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang memiliki anggung jawab dan struktur kerja (X3.6) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.6) Valid.
- 40) *loading factor* indikator X3.7 sebesar 0,747 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.7. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang memiliki Komunikasi lancar dan kerja sama tim (X3.7) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.7) Valid.
- 41) *loading factor* indikator X3.8 sebesar 0,724 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.8. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Lokasi tempat kerja yang aksesnya mudah dijangkau (X3.8) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.8) Valid.
- 42) *loading factor* indikator X3.9 sebesar 0,755 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.9. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Gedung tempat yang sesuai (X3.9) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.9) Valid.
- 43) *loading factor* indikator X3.10 sebesar 0,706 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.10. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Alat yang ada ditempat kerja mencukupi (X3.10) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.10) Valid.
- 44) *loading factor* indikator X3.11 sebesar 0,759 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.11. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Benda yang sesuai dengan kebutuhan (X3.11) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.11) Valid.

- 45) *loading factor* indikator X3.12 sebesar 0,799 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.12. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Perlengkapan kerja yang memadai (X3.12) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.12) Valid.
- 46) *loading factor* indikator X3.13 sebesar 0,768 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.13. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Ruangan untuk bekerja yang nyaman (X3.13) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.13) Valid.
- 47) *loading factor* indikator X3.14 sebesar 0,819 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.14. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Adanya kesepakatan kedua belah pihak (X3.14) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.14) Valid.
- 48) *loading factor* indikator X3.15 sebesar 0,814 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.15. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Kemampuan atau kecakapan melakukan pekerjaan X3.15) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.15) Valid.
- 49) *loading factor* indikator X3.16 sebesar 0,806 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.16. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang adanya kesepakatan kedua belah pihak (X3.16) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.16) Valid.
- 50) *loading factor* indikator X3.17 sebesar 0,845 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.17. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku X3.17) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.17) Valid.
- 51) *loading factor* indikator X3.18 sebesar 0,830 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.18. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Adanya Keselamatan kerja dalam hal kebijakan keselamatan tempat kerja (X3.18) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.18) Valid.
- 52) *loading factor* indikator X3.19 sebesar 0,801 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator X3.19. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang adanya keselamatan kerja dalam hal pelatihan keselamatan (X3.19) dapat merefleksikan variabel Lingkungan Kerja atau indikator (X3.19) Valid.
- 53) *loading factor* indikator Y1.1 sebesar 0,709 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.1. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Adanya Daftar cek (check-list) (Y1.1) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.1) Valid.
- 54) *loading factor* indikator Y1.2 sebesar 0,814 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y.2. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Adanya Skala penilaian (rating scale) (Y1.2) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.2) Valid.
- 55) *loading factor* indikator Y1.3 sebesar 0,732 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.3. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang memiliki Penguasaan terhadap materi pelajaran yang diampu, berikut struktur, konsep, dan pola pikir keilmuannya (Y1.3) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.3) Valid.
- 56) *loading factor* indikator Y1.4 sebesar 0,812 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.4. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang memiliki Penguasaan terhadap standar kompetensi (SK) pelajaran, kompetensi dasar (KD) pelajaran, dan tujuan pembelajaran dari suatu pelajaran yang diampu (Y1.4) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.4) Valid.
- 57) *loading factor* indikator Y1.5 sebesar 0,821 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.5. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang memiliki Kemampuan dalam mengembangkan materi pelajaran dengan kreatif sehingga bisa memberi pengetahuan dengan lebih luas dan mendalam bagi peserta didik (Y1.5) dapat

-
- merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.5) Valid.
- 58) *loading factor* indikator Y1.6 sebesar 0,805 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.6. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang memiliki Kemampuan untuk bertindak reflektif demi mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan (Y1.6) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.6) Valid.
- 59) *loading factor* indikator Y1.7 sebesar 0,713 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.7. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang memiliki Kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran dan juga pengembangan diri (Y1.7) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.7) Valid.
- 60) *loading factor* indikator Y1.8 sebesar 0,746 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.8. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang memiliki Penyesuaian diri dalam beradaptasi (Y1.8) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.8) Valid.
- 61) *loading factor* indikator Y1.9 sebesar 0,743 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.9. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang memiliki Penyesuaian diri sebagai bentuk konformitas (Y1.9) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.9) Valid.
- 62) *loading factor* indikator Y1.10 sebesar 0,738 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.10. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang memiliki Penyesuaian diri sebagai usaha penguasaan dalam berbagai macam hal (Y1.10) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.10) Valid.
- 63) *loading factor* indikator Y1.11 sebesar 0,787 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.11. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Adanya Realistik (pelaku) selalu siap dalam melaksanakan tugas (Y1.11) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.11) Valid.
- 64) *loading factor* indikator Y1.12 sebesar 0,741 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.12. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Adanya Investigative (pemikir) dalam bertindak di kedepankan ilmu (Y1.12) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.12) Valid.
- 65) *loading factor* indikator Y1.13 sebesar 0,788 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.13. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Adanya Artistik (pencipta) setiap yang di lakukan bermanfaat bagi sesama (Y1.13) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.13) Valid.
- 66) *loading factor* indikator Y1.14 sebesar 0,711 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.14. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Adanya Sosial (pembantu) pemanfaatan alat untuk banyak untuk menunjang kerja (Y1.14) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.14) Valid.
- 67) *loading factor* indikator Y1.15 sebesar 0,753 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.15. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Adanya Perusahaan (persuader) yang membantu banyak orang dalam kecerdasan (Y1.15) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.15) Valid.
- 68) *loading factor* indikator Y1.16 sebesar 0,811 menunjukkan korelasi yang cukup kuat anatar indikator Y1.16. terhadap variabel kinerja, artinya Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang Adanya Konvensional (penyelenggara) pendidikan yang dilakukan dengan manual (Y1.16) dapat merefleksikan variabel Kinerja indikator (Y1.16) Valid.

Average Variance Extracted (AVE) Selain *loading factor*, *convergent validity* juga dapat diukur melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* sebagai berikut:

Tabel 3 Average Variance Extraced (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi	0,872
Motivasi	0,850
Lingkungan Kerja	0,871
Kinerja	0,890

Sumber : data output SmartPls

Rata-rata varian ekstrak dengan nilai $> 0,5$ digunakan sebagai penentu validitas konvergen. Jadi jika $AVE < 0,5$ maka tidak valid secara konvergen. Jadi, nilai AVE yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,5. Berdasarkan Tabel 5.6 nilai AVE dia atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel kompetensi (X1) sebesar $0,872 > 0,5$. Nilai AVE variabel Motivasi (X2) sebesar $0,850 > 0,5$ nilai nilai AVE variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar $0,871 > 0,5$. Nilai AVE variabel kinerja (Y) sebesar $0,890 > 0,5$. Artinya, instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja Valid secara konvergen.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) merupakan konsep tambahan yang mempunyai makna bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan perbedaan yang memadai. Maksudnya ialah seperangkat indikator yang digabung diharapkan tidak bersifat unidimensional. Pengukuran validitas diskriminan dapat menggunakan kriteria: (1) Fornell-Lacker dan (2) *crossloadings*. Postulat Fornell-Larcker menyebutkan bahwa suatu variabel laten memiliki berbagi varian lebih dengan indikator yang mendasarinya daripada dengan variabel-variabel laten lainnya. Perbedaan antara Fornell-Lacker dengan *Cross Loading* adalah jika kriteria Fornell-Lacker menilai validitas diskriminan pada tataran konstruk (variabel laten), maka *cross loading* memungkinkan pada tataran indikator.

(1) Fornell-Lacker

Adapun cara melakukan uji Fornell Lacker adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk.

Tabel 4 Fornell-Lacker

	Kinerja	Kompetensi Digital	Lingkungan Kerja	Motivasi
Kinerja	0,841			
Kompetensi	0,788	0,760		
Lingkungan Kerja	0,728	0,670	0,731	
Motivasi	0,688	0,525	0,628	0,709

Sumber : Data Output SmartPLS diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 dia tas terlihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE (nilai Fornell-Lacker) kinerja sebesar 0,841 lebih besar dari korelasi kompetensi sebesar 0,760, juga lebih besar dari lingkungan kerja sebesar 0,731, juga lebih besar dari motivasi 0,709. Ini menunjukkan bahwa pada tataran konstruk, secara diskriminan, indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja Valid secara diskriminan.

(2) crossloadings.

Pada tataran indikator, untuk *discriminant validity* diuji melalui *cross loading*. Caranya adalah dengan membandingkan nilai, di mana nilai cross loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan melalui dua cara yaitu berdasarkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability sebagai berikut :

Tabel 5 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
Kinerja	0,821	0,919
Kompetensi	0,817	0,927
Motivasi	0,776	0,960
Lingkungan Kerja	0,860	0,976

Sumber : Data Output SmartPLS diolah (2022)

Reliabilitas atau kehandalan instrument penelitian instrument penelitian untuk indikator reflektif dapat diuji melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $> 0,6$ dan nilai composite reliability $> 0,8$. Berdasarkan Tabel 5.9 di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja sebesar $0,821 > 0,6$, kompetensi digital sebesar $0,817 > 0,6$, motivasi sebesar $0,776 > 0,6$, dan lingkungan kerja sebesar $0,860 > 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja reliabel.

Demikian juga dengan nilai *composite reliability*, berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *composite reliability* variabel kinerja sebesar $0,919 > 0,8$, kompetensi digital sebesar $0,927 > 0,8$, motivasi sebesar $0,960 > 0,8$, lingkungan kerja sebesar $0,976 > 0,8$. Hasil ini menguatkan hasil uji melalui nilai *cronbach's alpha* yang menunjukkan bahwa outer model untuk indikator kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja Reliabel.

Inner Model (Model Struktural)

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu: R-Square (R^2), Effect Size (f Square), Q², dan GoF. Berikut analisis lebih rinci masing-masing uji inner model.

R Square (R^2)

Nilai R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998), nilai R square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).

Tabel 6 Nilai R Square (R^2)

	R-Square
Kinerja	0,958

Sumber : data output SmartPLS diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 5.2 Model Struktural ataupun Tabel 5.10 R-Square, diketahui bahwa nilai R-Square pada Kinerja 0,958. Ini menunjukkan bahwa 95,8% kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja sedang sisanya 100%-95,8%=4,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Effect Size (f²)

Selain memeriksa R-Square, juga dilakukan pemeriksaan terkait pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen yang diketahui berdasarkan nilai effect size (f²) yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 7 Nilai Effect Size (f^2)

	R-Square
Kinerja	0,815

Sumber : data output SmartPLS diolah (2022)

Menurut Hair et al.2014, kriteria Effect Size yaitu: jika nilai f^2 sebesar 0,02 dikategorikan sebagai pengaruh lemah variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural, jika nilai f^2 sebesar 0,15 dikategorikan sebagai pengaruh cukup variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural, dan jika nilai f^2 sebesar 0,35 dikategorikan sebagai pengaruh kuat variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural.

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa f^2 bahwa kinerja sebesar 0,815 menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang. Ini menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja di institut teknologi dan bisnis asia malang.

Q Square (Q^2)

Pengujian *Inner model* juga dapat dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*).

Tabel 8 Q square (Q^2)

	SSO	SSE	Q^2 (SSE-SSO)
Kinerja	300.000	214.186	0,286
Kompetensi	250.000	250.000	
Motivasi	250.000	250.000	
Lingkungan Kerja	400.000	400.000	

sumber : data output SmartPLS diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 8 Q square (Q^2) diketahui bahwa nilai Q^2 untuk variabel kinerja sebesar 0,286 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja sudah tepat dan sudah memiliki prediktif relevance.

Pengujian hipotesis ini juga bagian dari pengukuran *inner model* dalam analisis PLS. Terdapat dua hal yang akan dibahas dalam pengujian hipotesis yaitu estimasi untuk koefisien jalur (original sample O) dan t-statistics ataupun p-value yang menunjukkan signifikan tidaknya pengaruh konstruk endogen terhadap konstruk eksogen, maupun melihat indikator mana yang memiliki kontribusi besar dalam merefleksikan atau memformasi konstruk laten.

Estimate for Path Coefficients (estimasi untuk koefisien jalur) dilakukan dengan prosedur *Boostrapping*. Adapun hasil *Boostrapping* untuk estimasi Koefisien Jalur (Original Sample (O), T-Statistics dan P-Value dari Total Effect adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Estimasi Koefisien Jalur dan T-Statiscs Total Effect

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kompetensi – Kinerja	0,376	2.758	0,006	Signifikan
Motivasi – Kinerja	0,486	4.939	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja – Kinerja	0,166	1.594	0,112	Tidak Signifikan

Sumber : Data Output SmartPLS diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diketahui bahwa koefisien jalur kompetensi menuju kinerja sebesar 0,376, ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja di Institut Tekhnologi dan bisnis Asia Malang, dimana semakin tinggi peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh dosen maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh dosen di Institut Tekhnologi dan bisnis Asia Malang. Adapun kenaikan di setiap satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,376 satuan. Nilai t-statistics koefisien jalur kompetensi digital $2,758 > 1,96$ (nilai Z-score normal untuk $\alpha = 0,05$) dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedemikian hingga hipotesis pertama penelitian (H1) yang menyatakan bahwa “Adanya pengaruh antara kompetensi” **diterima**.

Berdasarkan Tabel 5.9. di atas, diketahui bahwa koefisien jalur motivasi menuju kinerja sebesar 0,486, ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja di Institut Tekhnologi dan bisnis Asia Malang, dimana semakin tinggi peningkatan motivasi yang dimiliki oleh dosen maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh dosen di Institut Tekhnologi dan bisnis Asia Malang. Adapun kenaikan di setiap satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,486 satuan. Nilai t-statistics koefisien jalur kompetensi digital $24,939 > 1,96$ (nilai Z-score normal untuk $\alpha = 0,05$) dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedemikian hingga hipotesis kedua penelitian (H2) yang menyatakan bahwa “Adanya pengaruh antara motivasi dan kinerja” **diterima**.

Koefisien jalur variabel kompetensi bernilai positif sebesar 0,166 satuan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja , semakin tinggi pula kinerja. Adapun di setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan menaikkan kinerja sebesar 0,166 satuan. Adapun nilai t-statistics koefisien jalur kompetensi menuju kinerja guru sebesar $1,594 < 1,96$ (nilai Z-score normal untuk $\alpha = 0,05$) dan P-value sebesar $0,112 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Sedemikian hingga hipotesis ketiga penelitian (H3) yang menyatakan bahwa “Adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja” **ditolak**.

Sementara *error term* di kedua model *structural* merupakan tingkat ketidakakuratan dalam mengukur nilai koefisien jalur yang sebenarnya karena fallibilitas instrumen pengukuran (misalnya, skala *likert* yang kurang sesuai), kesalahan entri data atau kesalahan responden. Menurut Hair et al. (2014), *error term* merupakan beda nilai koefisien jalur antara menggunakan data dari populasi (*true value* atau parameter) dengan menggunakan data dari sampel (*predicted value* atau statistik).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian pada Dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang dan melakukan analisis data terdapat beberapa informasi yang diperoleh. Dari hasil analisa baik secara deskriptif maupun statistic dengan SmartPLS maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang artinya apabila kompetensi ditingkatkan atau dikembangkan maka semakin meningkat pula kinerja dosen.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang artinya apabila Motivasi ditingkatkan atau dikembangkan maka semakin meningkat pula kinerja dosen.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja bukan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja dosen di Institut Tekhnologi dan Bisnis Asia Malang.

Keterbatasan penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan masih memiliki banyak keterbatasan yaitu sebagai berikut :

1. Beberapa responden dalam memberikan jawaban terhadap kuesioner yang disebar masih kurang serius.
2. Adanya responden yang belum memahami pertanyaan kuisioner.
3. Adanya responden yang kurang sungguh-sungguh karena pengisian angket dilakukan secara online tidak bertatap muka secara langsung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak memiliki kepentingan dengan hasil penelitian. Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja sehingga dapat menambah wawasan penelitian pendidikan.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya, untuk mengkaji ulang waktu yang tepat untuk menyebarkan instrumen penelitian agar responden dapat menentukan jawaban dengan sungguh-sungguh.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas wilayah penelitian. misalnya wilayah penelitian tingkat propinsi Jawa Timur sehingga dapat memperluas wawasan penelitian dalam bidang pendidikan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan propinsi Jawa Timur khususnya dan pendidikan nasional pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Rumining asih. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam di institut agama islam negeri ponorogo. *Jurnal penelitian ekonomi syariah*.

Muh. Fahrurroz.(2021). Produktivitas kerja dosen dipengaruhi kompetensi, motivasi dan pengalaman kerja. *Journal of administration and educational management volume 4, nomor 1, juni 2021*

Maryadi.(2020).pengaruh motivasi, diklat, iklim organisasi, kompetensi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta kopertis wilayah vi jawa tengah. *Jurnal pps universitas negeri semarang, benda ngisor semarang 50233*

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bandung: Alfabeta

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno.(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Ahmad Susanto (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* .Prenada Media.

Abdul Kholid (2016). *Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas Djuanda Bogor*. Surakarta: IAIN Surakarta.

Hari Sulaksono(2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Anwar Prabu Mangkunegara .(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Harsuko Riniawati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Sri Trisnaningsih.(2011) .*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi*. Akuntansi & Auditing.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM* .Yogyakarta: Andi

Imam Mohtar.(2019). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

<https://www.kampungakreditas.web.id/2020/07/pengertian-dosen-tugas-tanggung-jawab.html>

<https://core.ac.uk/download/pdf/328143944.pdf>