



ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN STIPAS KEUSKUPAN AGUNG KUPANG

Emilia Dolorosa Taek¹⁾, Yoseph Lodowik Deki Dau²⁾

¹⁾STIPAS Keuskupan Agung Kupang

²⁾STIPAS Keuskupan Agung Kupang

¹⁾emiliataek27@gmail.com, ²⁾wikdau.1974@gmail.com

Abstrak

Fokus dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kompetensi dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen di STIPAS Keuskupan Agung Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian eksplanatori untuk menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang disebarakan kepada sampel penelitian, sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis data deskriptif dan analisis data inferensial. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja dikategorikan baik, kompetensi dosen tergolong baik, dan kinerja dosen tergolong baik. Hasil uji t menunjukkan secara parsial motivasi kerja dan kompetensi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIPAS Keuskupan Agung Kupang. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompetensi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen. Karena itu kedua variabel ini tersebut sangat diperlukan atau sangat berguna untuk meningkatkan kinerja dosen STIPAS Keuskupan Agung Kupang baik di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kata Kunci: Kinerja Dosen, Motivasi Kerja, Kompetensi Dosen.

Abstract

The focus of this research is to discover whether work motivation and lecturer' competence influence lecturer' performance at STIPAS Keuskupan Agung Kupang. The research method that used in this research is a quantitative method with an explanatory research approach to test the hypothesis. The data collection technique used a questionnaire which distributed to the research sample, and the data analysis technique uses descriptive data analysis and inferential data analysis. The results of the descriptive statistics analysis showed that the work motivation was catagorized as good, lecturers' competence as good, and lecturers' performance as good. The results of t-test showed that partially work motivation and lecturer' competence had a positive and significant effect on the lecturer' performance of STIPAS Keuskupan Agung Kupang. The results of F-test indicated that simultaneously the two independent variables: work motivation and, lecturers' competence had a positive and significant effect on the lecturer' competence. Therefore, these two variables are very necessary or very useful to improve the lecturer' performance at STIPAS Keuskupan Agung Kupang, especially in the fields of education, research and community service.

Keywords: Lecturer' performance, Work Motivation, Lecturer' competence.

PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi merupakan lembaga pendidikan tinggi yang didirikan dengan salah satu tujuan yaitu untuk mempersiapkan, menghasilkan atau mencetak sumber daya manusia yang bermutu dan menjadi ujung tombak pembangunan bangsa dan negara dalam menghadapi persaingan global. Karena itu, proses pendidikan di sebuah perguruan tinggi baik negeri maupun swasta di Indonesia khususnya perlu dan sangat urgent untuk dievaluasi secara periodik sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas proses pendidikan bagi generasi muda. Upaya perbaikan dan peningkatan kualitas tersebut meliputi semua aspek dalam sistem perguruan tinggi yang terkait satu dengan yang lain. Salah satu aspek yang sangat vital dan perlu ditingkatkan kualitasnya yaitu kinerja dosen yang tidak hanya mencakupi kinerja di bidang pengajaran, melainkan juga di bidang penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Itulah sebabnya dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) sangat ditekankan pentingnya profesionalisme dosen dalam menyebarkan dan mentransfer pengetahuannya tidak hanya melalui pengajaran tetapi juga melalui penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Uraian di atas dapat menjelaskan bahwa dosen pada dasarnya berperan penting dalam proses pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan karena itu kinerja dosen di perguruan tinggi umumnya, termasuk dosen di STIPAS Keuskupan Agung Kupang khususnya perlu untuk di tingkatkan mutunya sehingga

memberi kemanfaatan bagi pencitraan kualitas perguruan tinggi maupun menunjang terlaksananya implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi secara berkualitas baik dari segi jumlah maupun isinya.

Sehubungan dengan hal tersebut, berdasarkan data awal yang diperoleh diketahui bahwa persentase dosen di STIPAS Keuskupan Agung Kupang yang rutin setiap semester melakukan kegiatan yang terkait tugas pengajaran sebesar 35,84%, sedangkan sisanya 64,16% tidak rutin melakukan kegiatan-kegiatan tersebut. Demikian pun di bidang penelitian diketahui hanya 32,14% yang melakukan penelitian rutin setiap semester, sedangkan 46,42% tidak rutin. Di bidang pengabdian kepada masyarakat hanya 49,89% yang aktif melakukan kegiatan tersebut di setiap semester, sedangkan sisanya 50,11% tidak aktif dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Kondisi di atas secara jelas menggambarkan bahwa kinerja dosen STIPAS Keuskupan Agung Kupang termasuk dalam kategori rendah. Teridentifikasi bahwa rendahnya kinerja dosen di lembaga pendidikan tinggi pastoral ini dipengaruhi oleh beberapa faktor dominan yaitu motivasi kerja dan kompetensi dosen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauhmana gambaran dan juga pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja dosen di STIPAS Keuskupan Agung Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam rangka memperbaiki kinerja dosen di STIPAS Keuskupan Agung Kupang.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Dosen

Terkait dengan kinerja dosen, menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi pasal 101 ayat (2), disebutkan bahwa dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bab I, pasal 1 butir 2 dijelaskan bahwa dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, sikap profesional dosen perlu dinyatakan dalam bentuk pelaksanaan tugas atau pekerjaan berdasarkan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang ditetapkan dalam regulasi yang berlaku. Ringkasnya, kinerja dosen merupakan program atau kegiatan dosen yang dapat diukur atau dinilai berdasarkan standar mutu yang berlaku, yang mencakupi bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan oleh kekuatan *ekstern* (lingkungan upah atau gaji, kebijakan-kebijakan lembaga, supervisi, hubungan antar manusia, jam kerja, sarana dan prasarana, layanan kesehatan dan

kesejahteraan bagi pekerja, budaya lembaga) dan *intern* (sifat pekerjaan, rancangan tugas/pekerjaan, pemberian penghargaan terhadap prestasi, tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan dan adanya kepuasan dari pekerjaan, kepercayaan) yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang.

Menurut Luthans (1995:41) sebagaimana dikutip Ngongo, M. H. L., & Duka, G. B. (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang bermula dari definisi fisiological atau psikologika atau suatu proses yang bermula dari kebutuhan yang memacu perilaku atau suatu dorongan yang ditunjukkan pada suatu pencapaian tujuan. Karena itu, motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong dalam individu yang mendorongnya untuk beraksi. Kekuatan pendorong ini dihasilkan dari keadaan yang timbul sebagai hasil dari kebutuhan yang belum terpenuhi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam hubungan dengan seorang dosen, motivasi kerja adalah kekuatan ekstern dan intern dari suatu proses yang bermula dari kebutuhan yang harus dipenuhi dan merupakan energi atau kekuatan untuk membangkitkan dorongan dan keinginan dari dalam dan dari luar diri dosen untuk berperilaku atau beraksi, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerjanya.

Kompetensi Dosen

Kompetensi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris yaitu *Competence* yang berarti kecakapan, kemampuan, kompetensi atau wewenang. Dalam Kamus Besar Bahasa

Indonesia (KBBI) kompetensi memiliki arti 1) kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); 2) kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah (<http://kbbi.web.id/kompetensi>).

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 10 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas. Menurut Dau, Y. L. D. (2020) kompetensi sebagaimana yang termuat dalam Undang-Undang tersebut meliputi 1) kompetensi pedagogik yang dapat dilihat pada kemampuan dosen dalam perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, 2) kompetensi profesional dosen dapat diamati dari kemampuan dosen dalam penguasaan bahan ajar dan juga cara-cara mengajarkannya secara pedagogis dan metodis, 3) kompetensi kepribadian tercermin dalam kemampuan atau kompetensi personal dosen dalam peran dan tugasnya sebagai pengajar ilmu, 4) kompetensi sosial berkaitan dengan bagaimana seorang dosen menunjukkan kemampuan atau kompetensinya dalam berhubungan secara sosial, terutama dengan orang-orang di sekitarnya: tetangga, kerabat, kolega, dan orang lain. Dengan menguasai empat kompetensi tersebut dosen diharapkan mampu untuk dalam melaksanakan tugas-tugasnya di bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi: pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, yang tentunya selaras dengan etika keilmuannya, sikap ilmiah, tata karma dan

norma yang berlaku baik dalam lingkup perguruan tinggi maupun di dalam masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan model *explanatory research* yaitu menguji hipotesis atau kesimpulan sementara yang diperoleh dari uraian latar belakang dan kajian pustaka yang ada.

Penelitian ini dilakukan di STIPAS Keuskupan Agung Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur dan fokus penelitian yaitu tentang kinerja dosen di perguruan tinggi ini. Teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dimana pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Sedangkan teknik analisa data menggunakan analisa statistik deskriptif dan analisa statistik inferensial (Bdk. Ferdinand, 2014:171).

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tujuan analisis statistik deskriptif adalah untuk menghitung jumlah tanggapan responden yang ditunjukkan pada capaian indikator dari setiap variabel penelitian (Supranto, 2000:47). Sedangkan pengukuran capaian indikator dari variabel dilakukan dengan menggunakan interpretasi skor (Bdk. Riduwan (2013:88).

Berdasarkan hasil pengolahan data secara deskriptif menunjukkan capaian indikator variabel Kinerja Dosen sebesar

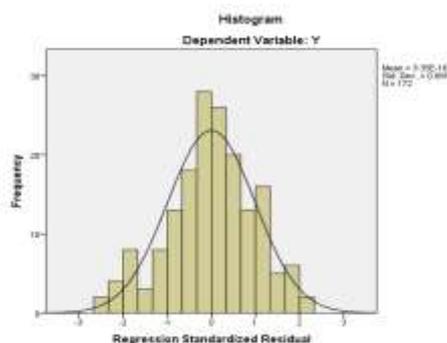
61,13%, capaian indikator variabel Motivasi Kerja sebesar 60,57 %, dan capaian indikator variabel Kompetensi Dosen yaitu sebesar 59,73 %. Persentase ini menjelaskan bahwa kondisi ketiga variabel ini (1 variabel terikat, 2 variabel bebas) berada pada kategori cukup baik.

Hasil Analisis Statistik Inferensial

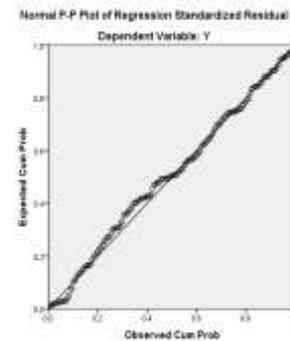
Analisis inferensial merupakan analisis yang bertujuan untuk menjamin bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian memenuhi syarat normalitas sehingga dapat digunakan pada model regresi yang ada.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal, mendekati normal atau sebaliknya. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *SPSS version 22 for windows*, dan hasilnya ditunjukkan pada gambar kurva *histogram* di bawah ini:



Pada gambar kurva histogram di atas, ditunjukkan bahwa sebaran data untuk variabel kinerja dosen (Y) menyebar ke semua daerah kurva normal sehingga berbentuk simetris atau lonceng. Hal ini berarti data hasil penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Grafik *Normal P-P Plot* di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan terjadinya normalitas data. Dengan demikian dapat disimpulkan, berdasarkan hasil uji normalitas data maka data hasil penelitian ini dapat dianalisis dengan menggunakan model regresi karena memenuhi syarat normalitas.

2. Uji Linearitas

Tabel Uji Linearitas Y*X1

			F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	2.070	.012
		Linearity	9.570	.002
		Deviation from Linearity	1.570	.088
	Within Groups			
Total				

Pada tabel di atas ditunjukkan antara variabel kinerja dosen dan variabel motivasi kerja terjadi linearitas, dimana nilai *F Deviation from Linearity* sebesar 1.570 dan nilai signifikansinya 0,088 atau lebih besar dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,05.

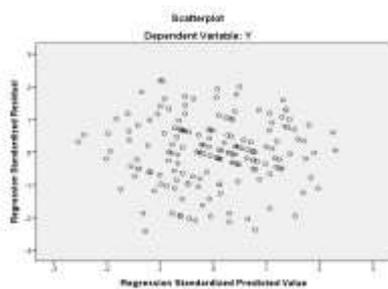
Tabel Uji Linearitas Y*X2

			F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1.769	.020
		Linearity	20.260	.000
		Deviation from Linearity	.999	.472
	Within Groups			
Total				

Merujuk pada tabel di atas diketahui antara variabel Kinerja Dosen dan variabel Kompetensi Dosen juga terjadi linearitas, dimana nilai *F Deviation from Linearity* sebesar 0,999 dan nilai signifikansinya 0,472 lebih besar dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,05.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam analisis regresi tidak terjadi heteroskedastisitas melainkan homokedastisitas. Hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program *SPSS version 22 for windows* dapat dilihat pada gambar berikut di bawah ini.



Pada gambar di atas ditunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian menyebar hampir merata baik di atas maupun di bawah titik nol. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwasannya data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas, melainkan sebaliknya yaitu terjadi homokedastisitas atau sebaran data sama.

4. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,882, variabel Kompetensi Dosen (X2) sebesar 0,981, sedangkan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 1,134 dan variabel Kompetensi Dosen (X2) sebesar 1,020. Kesimpulannya,

antara variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas sebab nilai *tolerance* kedua variabel bebas tersebut kurang dari 0,10 atau 10 % dan nilai VIFnya tidak lebih dari 10. Dengan demikian kedua variabel tersebut dapat digunakan dalam model regresi yang ada.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Dari hasil uji statistik diketahui bahwa nilai t hitung dari variabel Motivasi Kerja sebesar 4.117 dan nilai signifikannya sebesar 0.000 atau lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,05. Demikian pun dengan nilai t hitung dari variabel Kompetensi Dosen yang diketahui sebesar 4.373, sedangkan nilai signifikannya sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,05. Hasil uji ini menjelaskan bahwa secara parsial baik variabel Kompetensi Dosen (X2) maupun variabel Motivasi Kerja (X1) masing-masing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) pada Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang.

Hasil Uji Secara Simultan

Dari hasil uji secara simultan atau uji F menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Dosen (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 13,777 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ Jadi tinggi dan rendahnya Kinerja Dosen sangat ditentukan oleh kedua variabel bebas dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,197. Dengan demikian dapat

diartikan bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja (X1), dan variabel Kompetensi Dosen (X2) mempunyai kontribusi sebesar 19,7 % terhadap Kinerja Dosen (Y) di STIPAS Keuskupan Agung Kupang. Sedangkan sisanya sebesar 80,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan atau tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Merujuk pada hasil pengolahan dan analisa data secara deskriptif dapat digambarkan bahwa capaian indikator variabel Kinerja Dosen (Y) sebesar 61,13%, Sedangkan capaian indikator variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 60,57 %, dan capaian indikator variabel Kompetensi Dosen (X2) sebesar 59,73 %. Nilai persentase ini menjelaskan bahwa sesungguhnya kondisi ketiga variabel ini berada pada kategori cukup baik. Hal ini dapat diartikan bahwa kedua variabel bebas sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan Kinerja Dosen di STIPAS Keuskupan Agung Kupang ke depannya.

Disamping itu, secara parsial dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) di STIPAS Keuskupan Agung Kupang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung dari variabel ini yakni sebesar 4.117 dan nilai signifikannya sebesar 0.000 atau di bawah 5%. Demikian pun variabel Kompetensi Dosen yang juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen di lembaga pendidikan tinggi pastoral ini dimana nilai t hitungnya sebesar 4.373 dan nilai sign sebesar

0.000 lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 5%. Hasil ini sejalan dengan dua penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sekalipun lokasi penelitiannya berbeda dan salah satu variabel terikatnya pun berbeda, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anung Pramudyo, dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen. Juga penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2009) yang menyimpulkan bahwa Kompetensi Dosen berpengaruh secara positif signifikan terhadap Sikap Positif Mahasiswa dalam Penyelesaian Studi pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang (Unikama). Dengan demikian dapat dipastikan bahwa Kinerja Dosen di STIPAS Keuskupan Agung Kupang menjadi lebih baik atau sebaliknya ditentukan oleh Motivasi Kerja dan Kompetensi Dosen yang diwujudkan melalui kinerjanya di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan kata lain, baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja dosen sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh masing-masing variabel bebas tersebut.

Disamping pengaruh parsial, dari hasil penelitian yang telah dibuat dan analisa data yang telah dilakukan diketahui juga bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja (X1), dan variabel Kompetensi Dosen (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) di STIPAS Keuskupan Agung

Kupang. Ini ditunjukkan dengan nilai F hitung yang diperoleh yaitu sebesar 13,777 dengan nilai sig 0.000 atau lebih kecil 5 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya atau baik buruknya kualitas Kinerja Dosen di STIPAS Keuskupan Agung Kupang sangat ditentukan oleh kedua variabel bebas tersebut secara bersamaan.

Selain itu, dari hasil analisis data diketahui juga bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang peroleh adalah sebesar 0,197. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Kompetensi Dosen (X2) mempunyai kontribusi lebih kecil 19,7 % terhadap Kinerja Dosen (Y) pada Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang. Sedangkan sisanya sebesar 80,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diharapkan dapat diteliti melalui penelitian lanjutan oleh peneliti lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan berbagai uraian mulai dari latar belakang masalah, kajian teoritis, metode dan hasil penelitian, maka kesimpulannya sebagai berikut:

1. Gambaran variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Kompetensi Dosen (X2) dan variabel Kinerja Dosen (Y) di STIPAS Keuskupan Agung Kupang berada pada kategori baik. Hal ini telah ditunjukkan dari nilai capaian indikator ketiga variabel tersebut yang berada pada interval 61 - 80 %. Artinya kedua variabel bebas yang ada sangat diperlukan atau perlu ada untuk

meningkatkan Kinerja Dosen di STIPAS Keuskupan Agung Kupang.

2. Secara parsial, masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Dosen (X2) berpengaruh secara *positif dan signifikan* terhadap Kinerja Dosen (Y) pada STIPAS Keuskupan Agung Kupang. Karena itu masing-masing variabel bebas juga sangat diperlukan untuk membantu meningkatkan Kinerja Dosen di STIPAS Keuskupan Agung Kupang.
3. Secara simultan semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi kerja (X1) dan variabel Kompetensi Dosen (X2) berpengaruh secara *positif dan signifikan* terhadap Kinerja Dosen (Y) di STIPAS Keuskupan Agung Kupang, Dengan demikian kedua variabel bebas ini sangat menunjang terjadinya peningkatan Kinerja Dosen STIPAS Keuskupan Agung Kupang.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat ditawarkan sebagai berikut:

1. Manajemen STIPAS Keuskupan Agung Kupang perlu meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi para dosen dengan penyediaan fasilitas yang memadai, melibatkan para dosen dalam kegiatan-kegiatan pengembangan diri terutama dosen tetap, pemberian kompensasi yang sesuai, peningkatan jenjang karier, serta memperhatikan sungguh-sungguh jaminan masa depan dari setiap dosen di lembaga pendidikan tinggi pastoral ini.
2. Manajemen STIPAS Keuskupan Agung Kupang perlu mengkaji faktor-faktor

lainnya yang mempengaruhi kinerja dosen misalnya faktor lingkungan kerja, sarana dan prasarana, suasana akademik dan lain-lain sehingga upaya-upaya yang berkaitan dengan peningkatan mutu kinerja dosen di bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dapat ditingkatkan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan *input* atau kontribusi baik bagi manajemen STIPAS Keuskupan Agung Kupang maupun Yayasan Swasti Sari dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka meningkatkan motivasi dosen, mutu kompetensi dosen sehingga memberi manfaat berarti bagi peningkatan kinerja dosen di STIPAS Keuskupan Agung Kupang.

REFERENCES

- Andayani. (2009). *Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Sikap Positif Mahasiswa dalam Penyelesaian Studi pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang*. Unikama.
- Anung, Pramudyo (2011). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Dau, Y. L. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dosen, Perilaku Belajar, Motivasi Belajar Terhadap Kualitas Soft Skill Mahasiswa Sekolah Tinggi Pastoral Keuskupan Agung Kupang. *Jurnal Selidik*, 1(1), 1-18.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Ngongo, M. H. L., & Duka, G. B. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai stipas keuskupan agung kupang. *Jurnal selidik*, 1(1), 53-64.
- Riduwan. (2013). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Supranto. (2000). *Metode Penelitian*. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 60 Tahun 1999 Tentang *Pendidikan Tinggi*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.