PENGARUH PEMBERDAYAAN, KOMPETENSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS WIRALODRA INDRAMAYU

The Effect Of Empowerment, Competence, And Work Satisfaction On Dose Performance Of Wiralodra University at Indramayu

Sumardi Hr.[1], Surianti.[2]
FE Unwir Indramayu
sumardi.hr@unwir.ac.id. , nochyanti@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja Dosen UNWIR belum sesuai dengan yang diharapkan, pada umumnya kinerja dosen UNWIR termasuk dalam kategori cukup/sedang. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pemberdayaan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen UNWIR.Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif dengan menggunakan sampel berjumlah 104 dosen UNWIR. Pengumpulan data mempergunakan instrument penelitian berupa; penilaian pimpinan untuk kinerja, tanggapan dosen untuk pemberdayaan dan kepuasan kerja sedangkan kompetensi menggunakan test(soal). Uji instrument penelitian memggunakan uji validitas dan uji reliabilitas Alpha Crombach. Sebagai syarat uji analisis data menggunakan; uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieriats.Proes analisis data memggunakan analisis jalur dengan bantuan MS-EXCEL perangkat LISREL 9.30. STUDENT Penelitian ini membuktikan bahwa penilaian pimpinan terhadap kinerja dosen UNWIR termasuk dalam kategoi cukup/sedang, tanggapan dosen terhadap pemeberdayaan dengan kategori cukup/sedang, hasil uji kompetensi termasuk dalam kategori tinggi sedangkan dosen menanggapi kepuasan kerja dengan kategori cukup/sedang. Pemberdayaan, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen UNWIR. Pemberdayaan dan kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UNWIR. Pemberdayaan dan kompetensi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen UNWIR.

Kata kunci: **Pemberdayaan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja.**

ABSTRACT

The performance of UNWIR Lecturers is not as expected, in general the performance of UNWIR lecturers is included in the moderate / moderate category. This study aims to analyze the effect of empowerment, competence and job satisfaction on the performance of UNWIR lecturers. The method used in this study is quantitative associative using a sample of 104 UNWIR lecturers. Data collection uses research instruments in the form of; Leadership assessment for performance, lecturer responses to empowerment and job satisfaction while competency uses test (questions). Test the research instrument using the validity test and Alpha Crombach reliability test. As the test data analysis requirements use; normality test, homogeneity test and linieriats test. Proces data analysis using path analysis with the help of MS-EXCEL LISREL 9.30 device. STUDENT This study proves that the leadership's assessment of the performance of UNWIR lecturers is included in the moderate / moderate category, the responses of lecturers to empowerment with sufficient / moderate categories, the results of competency tests are included in the high category while the lecturers respond to job satisfaction in sufficient / moderate categories. Empowerment, competence and job satisfaction have a positive and significant direct effect on the performance of UNWIR lecturers. Empowerment and competence have a positive and significant direct effect on the job satisfaction of UNWIR lecturers. Empowerment and competence have a positive and significant indirect effect on the performance of UNWIR lecturers.

Keywords: Empowerment, Competence, Job Satisfaction, Performance.

PENDAHULUAN

Universitas Wiralodra Indramayu (UNWIR) adalah satu diantara universitas yang ada di kabupaten Indramayu di dalamnya terdapat delapan fakultas jenjang S1 yang terdiri dari tiga belas program studi dan satu fakultas pasca sarjana.[1] Tiga puluh tahun telah dilalui oleh UNWIR, tepatnya

UNWIR berdiri sejak tahun,1985, itu adalah waktu yang tidak singkat. Namun walaupun telah memakan waktu yang begitu panjang, UNWIR belum memperlihatkan perkembangan yang mengagumkan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor sebagai penghambat berkembangnya UNWIR, satu di antaranya adalah kinerja dosen. Dosen adalah pendididik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan teknologi dan seni melalui pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni serta pengabdian kepada masyarakat yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Kinerja dosen UNWIR ditunjukan dengan kurang melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, dosen sibuk dengan pekerjaan yang tidak terkait dengan tugas pokok dan fungsinya serta umumnya bersifat apatis. Keadaan ini akan berdampak buruk terhadap kelangsungan perguruan tinggi. untuk itu perlu dianalisis faktor-faktor penyebab timbulnya permasalahan tersebut. Fenomena-fenomena tersebut diatas merupakan wujud perilaku rendahnya kinerja dosen Unwir. Pada hakekatnya kualitas Unwir sangat ditentukan oleh kinerja dosennya. Oleh karena itu pimpinan universitas maupun yayasan dituntut untuk lebih memperhatikan dan memahami segala sesuatu yang diinginkan oleh dosennya. Dengan mengacu pada permasalahan seperti yang telah diuraikan diatas, hal ini dijadikan alasan pentingnya meneliti rendahnya kinerja dosen Unwir secara mendalam dan komprehensif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.[2] Pendapat tersebut menegaskan bahwa ada lima aspek yang perlu dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang terdiri dari: 1) Karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kuantitas keluaran. 2)Karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kualitas keluaran.3) Karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa waktu yang dipergunakan. 4) Kehadiran ditempat kerja. 5)Sikap kerja

sama antar sesama karyawan dan taat terhadap pimpinan. Menurut Pace dan Faule mengatakan bahwa: Kinerja merupakan tugas fungsional yang berhubungan dengan ke mampuan seseorang menyelesaikan pekerjaannya, terutama dalam penyelesaian aspek-aspek teknis dari pekerjaan tersebut, menangani tugas interpersonal dengan anggota lainnya, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam suatu kelompok dan bekerja secara mandiri.[2] Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki tujuh aspek terdiri dari :1)Penyelesaian tugas berupa aspek-aspek teknis. 2)Menyelesaikan tugas yang berkerja sama dengan sesama karyawan. 3)Menyelesaikan konflik yang terjadi antar sesama karyawan. 4)Menyelesaikan pekerjaan secara efektif. 5)Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memberdayakan orang lain. 6)Mampu menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok. 7)Mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Menurut Colquitt, *et al*., menyatakan *Formal performance is described as the value of the set of employee behaviors that support, both positively and negatively in order to achieve organizational goals*.[3] Menurut Goerge dan Jones, mengemukakan *Performance is the result of an assessment of a person's behavior, which is related to the determination of how well a person has done his job or done his job*.[4] Berdasarkan definisi tersebut kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional. [4] Artinya Kinerja adalah catatan hasil yang didapatkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Dari pengertian tersebut, terdapat tiga aspek yang perlu dipahami oleh setiap pemimpin suatu organisasi bawahannya, yaitu: 1) kejelasan tugas yang menjadi tanggung jawab,2) kejelasan hasil yang diharapkan oleh organisasi dan 3) waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesiskan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas fungsional karyawan selama periode tertentu baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab, sebagai motif dan peluang dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan indikator-indikator: tujuan, standar, umpan balik, sarana, motif, peluang. Adapun indikator kinerja menurut Wibowo adalah [5]: Tujuan; Standar; Umpan balik; Alat atau sarana; Kompetensi; Motif dan Pelua

Pemberdayaan Pegawai

Pemberdayaan karyawan berangkat dari pertanyaan "apa yang dapat dicapai" (*what can be*) dengan memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Pemberdayaan karyawan difokuskan ke karyawan, tingkat terbawah dalam setiap organisasi. Jika dalam organisasi tradisional, karyawan tidak diperhitungkan dalam pembagian kekuasaan (*power distribution*), dengan pemberdayaan karyawan, kekuasaan justru digali dari dalam diri karyawan.

Menurut Robbin sebagai penempatan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.[6] Sedangkan menurut Greenberg dan baron mengemukaan bahwa : Pemberdayaan merupakan kontinyu antara keadaan pekerja yang tidak mempunyai kekuatan untuk mempertimbangkan bagaimana mengerjakan pekerjaan sampai pada keadaan dimana pekerja memiliki kontrol sepenuhnya atas apa yang mereka kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.[7] Pendapat diatas menunjukkan; (a) perencanaan mengerjakan pekerjaan, (b) mempertimbangkan mengerjakan pekerjaannya, (c) tata cara menyelesaikan pekerjaan dan (d) memiliki kontrol atas pekerjaannya. Menurut Smith, pemberdayaan berarti memberikan mereka kesempatan untuk menunjukan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas.[8] Pendapat diatas memberikan makna; memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menuangkan pemikirannya, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mewujudkan gagasannya menjadi kenyataan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempergunakan keterampilan yang dimilikinya. Pemberdayaan merupakan setiap proses yang membedakan otonomi yang lebih besar kepada pekerja melalui saling menukar informasi yang relevan dan ketentuan tentang pengamatan atas faktor-faktor yang mempengaruhi profesi kerja.[9] Pendapat diatas memiliki makna yang membedakan hak, wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing pekerja dengan cara saling menukar informasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi profesi kerja mereka. Pemberdayaan sebagai upaya mendorong dan meningkatkan infividu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.[10] Pendapat diatas memiliki makna upaya memotivasi pekerja-pekerja sehingga mampu mengemban tanggung jawab, upaya meningkatkan pekerja, mengemban tanggung jawab, upaya memperbaiki pekerja dalam melaksanakan

tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesiskan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pemberian kesempatan kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki cara kerja yang kooperatif, meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan supaya lebih berdaya untuk menyelesaikan masalah pekerjaani dengan cara memberikan kepercayaan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab, dengan indicator-indikator: setiap karyawan dihargai untuk memberikan sumbangan pemikiran, karyawan didorong untuk memberikan sumbangan pemikiran, karyawan memiliki kesadaran untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, karyawan memiliki budaya kerja yang kooperatif, karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing.

Adapun indikator pemberdayaan menurut Clutterbuck [10] :

1. Setiap karyawan dihargai untuk memberikan sumbangan pribadi
2. Karyawan Didorong untuk memberikan sumbangan pribadi
3. Individu – individu senantiasa menyadari tidak hanya apa yang mereka coba capai, tetapi juga mengapa mereka berusaha sekali mencapainya dan bagaimana hal itu selaras dengan tujuan-tujuan perusahaan yang lebih luas.
4. Kulturnya mungkin sekali kooperatif dan sadar tujuan, bukan berorientasi pada sikap mempersalahkan.
5. Individu-individu mempunyai kesediaan nyata untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas keberhasilan mereka sendiri, keberhasilan tim dimana mereka bekerja dan organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Ada pun secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan.[11] Pendapat diatas memiliki makna bahwa seorang karyawan harus memiliki kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan keterampilan karyawan dalam menuntaskan tanggung jawabnya.

Spencer dan Spencer dan Mitrani kompetensi didefinisikan sebagai "*an underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in job or situation*".[12] *Underlying characteristic* bermakna kompetensi adalah suatu bagian kepribadian seseorang yang cukup dalam dan relatif menetap serta dapat memprediksi perilaku dalam beragam situasi dan tugas-tugas

jabatan. *Casually related* berarti bahwa sebuah kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku atau kinerja seseorang. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh prefosionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.[5] Pendapat diatas memiliki makna (1) suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi dengan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan tersebut dan (2) suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi dengan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal – hal yang orang bisa lakukan dengan baik, pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang dimuka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.[11] Aspek- aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*). Yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman *(understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang dating dari luar.
6. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disitesiskan bahwa kompetensi karyawan adalah karakteristik pengetahuan, keterampilan,.kecakapan dan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif yang dicirikan oleh peningkatan kualitas professional dalam suatu pekerjaan, dengan indikator-Indikator: karakteristik pengetahuan yang dimiliki karyawan, karakteristik keterampilan yang dimiliki karyawan, melaksanakan tugas secara efektif,

karyawan bertanggung jawab, peningkatan kualitas professional.

Indikator kompetensi :

1. Karakteristik pengetahuan yang dimiliki individu
2. Karakteristik keterampilan yang dimiliki individu
3. Melaksanakan tugas secara efektif
4. Individu bertanggung jawab secara efektif
5. Peningkatan kualitas professional dalam pekerjaan

Kepuasan Kerja

Setiap individu yang bekerja tentunya mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan merupakan suatu hal yang relatif dan subyektif, artinya masing-masing individu memiliki ukuran kepuasan yang berbeda-beda. Rasa puas merupakan suatu kondisi yang tidak tetap, namun selalu berkembang sesuai dengan kekuatan dorongan kebutuhan dari dalam maupun dari luar masing-masing individu. Menurut Robibins dalam Wibowo mengatakan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.[5] Pendapat diatas memiliki makna bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang memberikan perbedaan hasil secara nyata dengan haarapan yang diinginkannya. Pandangan senada diungkapkan Gibson, et.al., mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka[13]. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Sedangkan Newstrom mendefinisikan bahwa: "*Job satisfaction is a collection of pleasant or unpleasant feelings and emotions with which employees view their work. Job satisfaction is the affective attitude of a feeling about joy or dislike relative to something*" [14]. Kepuasan kerja adalah sikap afektif sebuah perasaan tentang kesukaan atau ketidaksukaan relatif terhadap sesuatu. Kepuasan kerja merupakan indikator perilaku individu dalam berorganisasi, selain indikator-indikator lainnya seperti stres, motivasi, proses pengambilan keputusan, dan kemampuan. Menurut Colcuitt, Lepin, dan Wesson menyatakan *Job satisfaction is a pleasant emotional state of the job appraisal.*[3] Artinya, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan terhadap penilaian pekerjaannya. Dalam hal ini penilaian seseorang terhadap salah satu pekerjaan atau pengalaman kerjanya, atau dengan kata lain bagaimana perasaan kita mengenai pekerjaan dan apa yang difikirkan tentang pekerjaan, karyawan yang memiliki kerja tinggi memiliki perasaan yang positif ketika memikirkan tentang tugasnya atau menjadi bagian dari kelompok dalam mengerjakan tugasnya, sedangkan karyawan yang kepuasan kerjanya rendah memiliki

perasaan negatif ketika memikirkan tentang pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesiskan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan (emosi) menyenangkan yang dimiliki pekerja sebagai hasil evaluasi dan konteks kerjanya terhadap karakteristik pekerjaan dilingkungan kerja yang menunjukan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang seharusnya mereka terima.

Indikator kepuasan kerja adalah:

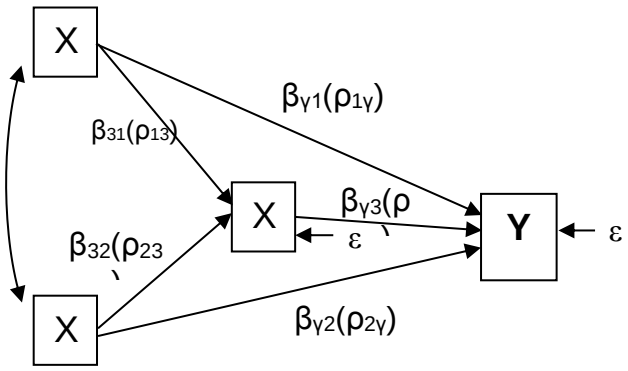
1. *The work itsef*, pekerjaan itu sendiri yang mencakup tanggung jawab (*responsibity*), kepentingan (*inters*) dan pertumbuhan (*growth*).
2. *Quality of supervision*, kualitas pengawasan, yang mencakup bentuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social support*).
3. *Relationship with co-worker*, hubungan dengan rekan kerja, yang mencakup keselarasan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (respect).
4. *Promotion opportunities*, peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for futher advancement*).
5. *Pay*, bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-å-vis other*).

METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *Kuantitatif assosiatif*. Karena antara variabel bebas dengan variabel terikat ada variabel antara (*intervening*), maka teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Adapaun perhitungan statistik menggunakan MS-EXCEL dan *Software LISREL* 9.30 STUDENT.

Penelitian ini melibatkan empat variabel, tiga variabel dapat bertindak sebagai variabel bebas, dan satu variabel sebagai variabel terikat. Variabel, pemberdayaan dosen (X_1), kompetensi dosen (X_2) merupakan variabel *exogenous*; sedangkan variabel kepuasan kerja dosen (X_3) dapat bertindak sebagai variabel *exogenous* maupun *endogenus* tergantung kepada struktur jalur atau hubungannya. Variabel kinerja dosen (Y) bertindak sebagai variabel *endogenus*. Model struktur hubungan yang diajukan termasuk ke dalam katagori model rekursif sepenuhnya, karena variabel *endogenous* dipengaruhi sepenuhnya oleh variabel sebelumnya dalam urutan kausal. Variabel *exogenous* adalah variabel yang hanya dapat bertindak sebagai variabel bebas saja; sedangkan variabel *endogenus* adalah variabel yang dapat bertidak sebagai variabel terikat paling tidak, bergantung kepada suatu variabel bebas. Konstelasi penelitian analisis jalur (*path*) digambarkan sebagaimana **Gambar 3.1** berikut.



Gambar 3.1 Konstelasi penelitian

Populasi

Populasi yang ditetapkan adalah seluruh dosen Universitas Wiralodra sebanyak 141 orang yang tersebar di 8 fakultas dan 1 Pascasarjana

Sampling

Menentukan besar sampel, yaitu dengan berpatokan kepada aturan dari Slovin. Menurutnya, ukuran sampel minimal adalah:

$$n = \frac{\mathrm{N}}{1 + \mathrm{N}.e^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

1 = konstanta

e = nilai kritis (batasan ketelitian) yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, nilai kritis diambil sebesar 0,05, sama dengan taraf signifikan yang ditetapkan. Oleh karena itu, sampel minimal yang digunakan minimal sebesar:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2} = \frac{141}{1 + 141(0.05)^2}$$

$$= \frac{141}{1.3525}$$

$$= 104.25$$

$$\approx 104\ dosen$$

3.1. Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga jenis variabel, yaitu: Variabel terikat (Kinerja dosen Unwir); Variabel intervening (Kepuasan kerja dosen UNWIR) dan Variabel bebas (Pemberdayaan Dosen UNWIR dan Kompetensi Dosen UNWIR)

Tabel 3.1 Indikator variable

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Pemberdayaan Dosen (X_1)	1. setiap dosen UNWIR dihargai untuk memberikan sumbangan pemikiran, 2. dosen UNWIR didorong untuk memberikan sumbangan pemikiran, 3. dosen UNWIR memiliki kesadaran untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, 4. dosen UNWIR memiliki budaya kerja yang kooperatif, 5. dosen UNWIR bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing	Likert	David Clutterbuck (2010)
Kompetensi Dosen (X_2)	1. karakteristik pengetahuan dosen UNWIR, 2. karakteristik keterampilan dosen UNWIR, 3. melaksanakan tugas secara efektif, 4. dosen UNWIR bertanggung jawab, 5. peningkatan kualitas professional.	Test dan micro teaching	Wibowo (2015)
Kepuasan Kerja dosen (X_3)	1. perasaan dosen UNWIR yang menyenangkan, 2. kualitas pengawasan, 3. hubungan dengan rekan kerja, 4. peluang promosi	Likert	Colquitt,Jason A.,Jeffery A.LePine and Michael J.Wesson (2011)
Kinerja dosen (Y)	1. tujuan, 2. standar, 3. umpan balik, 4. sarana, 5. motif, 6. peluang.	Score 1-5	Wibowo (2015)

Teknik Analisis

Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan software LISREL 9.30 Student untuk mencari koefisien analisis jalur. Selain mencari koefisien jalur, penelitian ini menguraikan kualitas data yang terdiri dari validitas dan reliabilitas serta asumsi penenelitian yang terdiri dari uji normalitas, homogenitas dan linieritas.

$X_3 = P_{31}*X_1 + P_{32}*X_2 + \varepsilon$

$Y = P_{y1}*X_1 + P_{y2}*X_2 + P_{y3}*X_3 + \varepsilon$

Keterangan:

Y = Kinerja dosen

X_3 = Kepuasan kerja dosen

X_1 = Pemberdayaan dosen

X_2 = Kompetensi dosen

P = koefisien jalur

ε = pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini terdiri dari 3 dosen (2.89%) lulusan Sarjana, 92 orang (88.46%) lulusan Magister dan 9 orang (8.65%) lulusan Doktor.

Uji Validitas

Tabel 4.1 Validitas variabel

Variabel	r_{kritis}	r_{hitung}		Butir angket	Skor		Ket.
		r_{bawah}	r_{atas}		Min.	Max.	
Kinerja dosen	0.349	0.392	0.782	30	60	119	Valid
Pemberdayaan dosen	0.349	0.368	0.654	25	51	107	Valid
Kompetensi dosen	0.355	0.562	0.777	25	50	104	Valid
Kepuasan kerja dosen	0.349	0.368	0.616	20	25	78	Valid

Uji Reliabilitas Alpha Crombach

Tabel 2 Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	r_h	Kategori			
			< 0,50 Rendah	0,51–0,70 Moderat	0,71–0,90 Tinggi	>0, 91 Sempurna
1	Kinerja	0,906			√	
2	Pemberdayaan	0,897			√	
3	Kompetensi	0,916				√
4	Kepuasan kerja	0,953				√

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Pengujian asumsi uji normalitas bertujuan mempelajari apakah distribusi sampel yang terpilih berasal dari sebuah populasi yang berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normallitas pada penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 24. Distribusi data dikatakan normal ketika nilai signifikasi (komogorof-Smirnov[a]) >0.05

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
X1	.074	104	.187	.986	104	.360
X2	.069	104	.200*	.988	104	.452
X3	.071	104	.200*	.962	104	.005
Y	.067	104	.200*	.987	104	.406

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas sebagaimana tertuang dalam **Tabel 4.2** di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal karena nilai signifikasi > 0.05. Sehingga syarat (asumsi) analisis jalur

tentang normalitas galat taksiran persamaan regresi terpenuhi.

1.4.1 Hasil uji Homogenitas

Homogenitas data memiliki makna bahwa data memiliki variasi atau keragaman nilai yang sama atau secara statistik sama. Jadi penekanan dari homogenitas data adalah terdapat pada keragaman varians atau standar deviasi dari data tersebut. Homogenitas data merupakan suatu persyaratan yang direkomendasikan untuk diuji secara statistik.[20]

Penelitian ini mempergunakan rumusan homogenitas varians dengan uji F_{maks} Hartley

Tabel 4.2 Perhitungan uji homogenitas varians

Kelompok	N	Db	S^2
X1	104	103	128.2181
X2	104	103	122.1792
X3	104	103	126.5586
Y	104	103	153.5906

$$F_{maks} = \frac{153.5906}{122.1792} = 1.2570$$

$$F_{tabel} = 1.39$$

Karena F_{maks} lebih kecil dari F_{tabel} , maka kelima distribusi sampel mempunyai varians yang sama atau homogen.

1.4.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. **Tabel 4.3** berikut menyajikan hasil uji linieritas dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS 24.

Tabel 4.3 Ringkasan Hasil Uji Linieritas

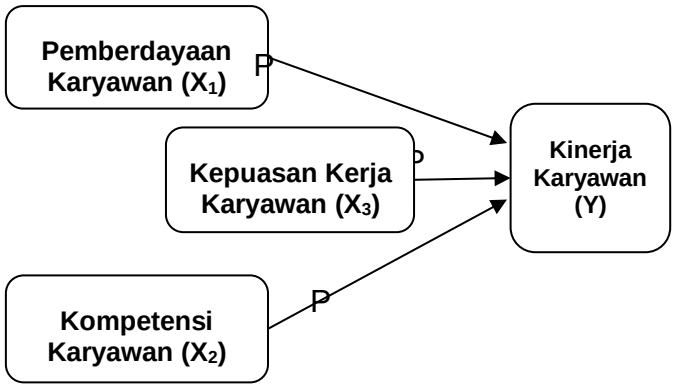
NO.	Kelompok	F_{tabel}	F_{hitung}	Kesimpulan
1	X_1 ke Y	1.34	1.39	Linier
2	X_2 ke Y	1.22	1.39	Linier
3	X_3 ke Y	1.32	1.39	Linier
5	X_1 ke X_3	1.04	1.39	Linier
6	X_2 ke X_3	1.20	1.39	Linier

Berdasarkan uji linieritas yang hasilnya seperti dalam **Tabel 4.3** , maka tampak bahwa untuk uji linieritas seluruh $F_o < F_{kritis}$. Artinya, seluruh persamaan garis regresi dalam model bersifat linier.

2.. Analisis.

a. Perhitungan koefisien jalur pada Sub Struktural 1

Hubungan kausal antar variabel pada sub structural 1 terdiri dari satu variabel endogen yaitu kinerja (Y) dan tiga variabel eksogen yaitu, pemberdayaan (X_1), kompetensi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3). Persamaan structural 1 yaitu $Y = P_{y1}X_1 + P_{y2}X_2 + P_{y3}X_3 + \varepsilon$. Hubungan kausal antar variabel pada sub struktural 1 dapat dilihat pada **Gambar 4.1**.



Gambar 4.1 Hubungan Kausal pada Sub Struktural 1

Hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan software LISREL 9.30 Student dapat dilihat pada persamaan berikut:

Y = 0.463*X3 + 0.219*X1 + 0.190*X2,

Errorvar.=14.731, R^2= 0.904

Standerr	(0.0779)	(0.112)	(0.100)	(2.073)
Z-values	5.946	1.956	1.886	7.106
P-values	0.000	0.050	0.059	0.000

Berdasarkan hasil analisis jalur sub structural 1 seperti terlihat pada persamaan diatas , masing-masing diperoleh nilai Tabel 4.4

$P_{y1} = \beta_{y1} = 0.219$ [t = 1.956]

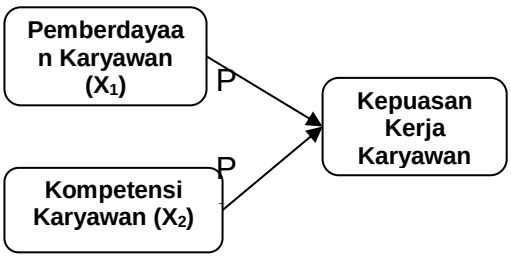
$P_{y2} = \beta_{y2} = 0.190$ [t = 1.886]

$P_{y3} = \beta_{y3} = 0.463$ [t = 5.946]

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua koefisien jalur signifikan pada α = 0.05, karena semua t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} = 1.66. Berdasarkan hasil LISREL 9.30 Student dapat dinyatakan bahwa pengaruh langsung Pemberdayaan Dosen (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,219; kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,190; kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.463. Secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 0,904 atau 90,4%. Berarti varian pemberdayaan(X_1), kompetensi(X_2) dan kepuasan kerja(X_3) secara bersama-sama dapat menjelaskan 90,4 % varian kinerja Dosen Unwir(Y).

b. Perhitungan koefisien jalur pada Sub Struktural 2

Hubungan kausal antar variabel pada sub structural 2 terdiri dari satu variabel endogen yaitu kepuasan kerja (X_3) dan dua variabel eksogen yaitu, pemberdayaan (X_1) dan kompetensi (X_2). Persamaan structural 2 yaitu $X_3 = P_{31}X_1 + P_{32}X_2 + \varepsilon$. Hubungan kausal antar variabel pada sub struktural 2 dapat dilihat pada **Gambar 4.2**.



Gambar 4.2 Hubungan Kausal pada Sub Struktural 2

Hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan software LISREL 9.30 Student dapat dilihat pada persamaan berikut:

X3 = 0.342*X1 + 0.522*X2,

Errorvar.= 24.008, R^2 = 0.834

Standerr	(0.139)	(0.117)	(3.378)

Z-values	2.461	4.450	7.106
P-values	0.014	0.000	0.000

Berdasarkan hasil analisis jalur sub structural 2 seperti terlihat pada persamaan diatas, masing-masing diperoleh nilai: Tabel 4.5

$P_{31} = \beta_{y1} = 0.342$ [t = 2.461]

$P_{32} = \beta_{y2} = 0.522$ [t = 4.450]

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua koefisien jalur signifikan pada α = 0.05, karena semua t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} = 1.66. Berdasarkan hasil LISREL 9.30 *Student* dapat dinyatakan bahwa pengaruh langsung Pemberdayaan Dosen (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,342; kompetensi (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,522. Secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 83,4%. Berarti varian pemberdayaan(X_1), dan kompetensi(X_2) secara bersama-sama dapat menjelaskan 83,4 % varian X_3.

c. Pengaruh tidak langsung.

1. Pengaruh tidak langsung Pemberdayaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen UNWIR = 0,342 X 0,463 = 0,158
2. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen UNWIR = 0,522 X 0,463 = 0,242

d.Uji *Goodness Of Fit Statistics* (GOF)

```
Goodness-of-Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)
0
```

Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1) 0.00 (P = 1.0000)

Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT) 0.0 (P = 1.0000)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

Statistik di atas memberikan informasi bahwa indikator GOF menunjukkan ***the Fit is Perfect*** yang dapat diartikan bahwa model dapat diterima. Oleh karena itu, dapat dsimpulkan bahwa model jalur cocok atau sesuai dengan konstelasi penelitian.

3. Uji hipotesi

a. Berdasarkan hasil perhitungan tabel **Table 4.4**, nilai koefisien P_{y1} adalah 0.219 dengan t_{hitung}= 1,956 dengan α = 0.05 diperoleh t_{tabel} = 1.66. sehingga $t_{hitunge}$= 1,956 > t_{table}=1.66, Hal ini mengandung arti bahwa H_0 ditolak dan koefisien jalur signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat ditafsirkan bahwa Pemberdayaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen UNWIR dengan kategori lemah.
b. Berdasarkan hasil perhitungan pada **Tabel 4.4** diperoleh nilai koefisien jalur P_{y2} adalah 0.190, $t_{hitunge}$=1,886 dengan α

= 0.05 peroleh t_{table} = 1.66. dengan demikian t_{hitung}=1.886 > t_{table}=1.66, Hal ini mengandung arti bahwa H_0 ditolak dan koefisien jalur signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat ditafsirkan bahwa kompetensi Dosen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen UNWIR dengan kategori sangat lemah.

c. Berdasarkan hasil perhitungan pada **Tabel 4.4** diperoleh nilai koefisien jalur P_{y3} adalah 0.463, t_{hitung}=5.946 dengan α = 0.05 diperoleh t_{table} = 1.66. Dengan demikian t_{hitung}=5.946 > t_{table}=1.66. Hal ini mengandung arti bahwa H_0 ditolak dan koefisien jalur signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat ditafsirkan bahwa kepuasan kerja dosen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen UNWIR dengan kategori cukup/sedamg.

d. .Berdasarkan hasil perhitungan pada **Tabel 4.5** diperoleh nilai koefisien jalur P_{41} adalah 0.342 , t_{hitung}=2,461. dengan α = 0.05 diperoleh t_{table} = 1.66. Dengan demikian t_{hitung}=2,461 > t_{table}=1.66, Hal ini mengandung arti bahwa H_0 ditolak dan koefisien jalur signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat ditafsirkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UNWIR dengan kategori lemah.

e. Berdasarkan hasil perhitungan pada **Tabel 4.5** diperoleh nilai koefisien jalur P_{42} adalah 0,522, $t_{hitunge}$=4,450 dengan α = 0.05 diperoleh t_{table} = 1.66. Dengan demikian t_{hitung}=4,450 > t_{table}=1.66, Hal ini mengandung arti bahwa H_0 ditolak dan koefisien jalur signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat ditafsirkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UNWIR dengan kategori cukup/sedang.

f. .Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung Pemberdayaan terhadap kinerja dosen UNWIR melalui kepuasan kerja = 0.158, dengan α = 0.05 diperoleh t_{table} = 1.66. Selanjutnya melakukan uji signifikansi dengan mempergunakan Uji Sobel diperoleh t_{sobell}= 2,513 dan t_{tabel} = 1,66, karena t_{sobel} (2,513) > t_{tabel} (1,66). Hal ini mengandung arti bahwa H_0 ditolak dan koefisien jalur tidak langsung signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat ditafsirkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen UNWIR melalui kepuasan kerja dengan kategori sangat lemah.

g. Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh tidak langsung kompetensi dosen terhadap kinerja dosen UNWIR melalui kepuasan kerja = 0.242, dengan α = 0.05 diperoleh t_{table} = 1.66. Selanjutnya melakukan uji signifikansi dengan

mempergunakan Uji Sobel diperoleh t_{Sobel}= 2,135 dan t_{tabel} = 1,66, karena t_{Sobel} (2,135) > t_{tabel} (1,66). Hal ini mengandung arti bahwa H_0 ditolak dan koefisien jalur tidak langsung signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat ditafsirkan bahwa Kompetensi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen UNWIR melalui kepuasan kerja dengan kategori lemah.'

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian sebagaimana dipaparkan di atas, maka secara oobjektif dapat dijelaskan bahwa:

a. Temuan pertama membuktikan bahwa pemberdayaan Dosen UNWIR berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen UNWIR. Ditinjau dari teori bahwa, Peranan kinerja berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini manajer berperan lebih sebagai seseorang penasehat dibandingkan seorang hakim yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peranan tersebut akan menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan arah karyawan (Mathis & Jackson, 2006).

   Berdasarkan teori tersebut pimpinan harus berperan aktif supaya Dosen UNWIR mampu merencanakan, menumbuh kembangkan potensi yang ada pada dirinya, namun di UNWIR hal ini belum bisa dilakukan secara maksimal, terbukti bahwa Pemberdayaan Dosen masuk dalam kategori cukup. Hal inilah satu diantara penyebab yang menjadikan pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja dengan koefisien jalur kategori lemah Disisi lain penelitian Babak Razavinejhad dan Mohammad Rahim Najafzadeh yang meneliti pengaruh pemberdayaan guru terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di propinsi Azarbaijan termasuk kategori sedang (Razavinejhad & Najafzadeh, 2014). Dibandingkan dengan hasil penelitian ini terdapat perbedaan besarnya nilai koefisien jalur Pemberdayaan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan oleh perbedaan antar guru dengan Dosen UNWIR, Guru yang diteliti oleh Babak Razavinejhad tentunya paham, mengerti dan mampu mengaplikasikan ilmu keguruan dan kependidikan, sedang Dosen UNWIR hanya separuhnya yang mengerti dan mampu mengaplikasikan ilmu keguruan dan kependidikan, sedangkan separunya tidak mengenal ilmu metode pendidikan dan pengajaran. Inilah yang menyebabkan rendahnya pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Dosen UNWIR.

Penelitian ini mengandung makna; 1. Jika Pemberdayaan dinaikan akan mengakibatkan naiknya Kinerja Dosen 2. Pemberdayaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen. 3. Variasi kinerja Dosen dapat dijelaskan oleh variasi pemberdayaan.

b. Temuan kedua penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi Dosen UNWIR secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen UNWIR termasuk dalam kategori lemah. Ditinjau secara teori menurut Keith Davis dalam Mangkubuono (2013), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). artinya jika karyawan mempunyai kemampuan yang memadai baik pengetahuan maupun keterampilan serta memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut akan tinggi. Penelitian ini sesuai dengan Teori yang dikemukakan oleh Keith Davis, persamaanya bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan. Adapun perbedaannya terletak pada hasil analisis jalur. Pada penelitian ini diperoleh koefisien jalur termasuk kategori lemah. Ditinjau secara empirik, berdasarkan Penelitian yang dilaksanakan Alamsyah Lotunani et.al., yang menyatakan bahwa "*The effect of competence on civil servants performance, based on PLS data analysis, it is found that there are positive and significant effect of the employees competence on their performance. Its path coefficient is 0.543 with P-value = 0.000 < 0.05*" Penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah Lotunani et.al. adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki tingkat homogenitas pekerjaan yang lebih homogen dibandingkan dengan homogenitas pekerjaan Dosen UNWIR (masing-masing kompetensi Dosen tiap Fakultas tidak sama). Hal Inilah yang menyebabkan perbedaan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Penelitian ini mengandung makna; 1. Jika Kompetensi dinaikan akan mengakibatkan naiknya Kinerja Dosen 2. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen 3. Variasi kinerja Dosen dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi.

c. Temuan ketiga pada penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja Dosen memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen UNWIR. Berdasarkan teori bahwa: "*Job satisfaction is a collection of pleasant or unpleasant feelings and emotions with which employees view their work. Job satisfaction is the affective attitude of a feeling about joy or*

dislike relative to something (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2016).. Perasaan puas Dosen UNWIR diperoleh atas hasil pekerjaan dan hubungan sesama rekan kerja. Sedangkan ketidak puasan muncul akibat kualitas pengawasan pimpinan dan peluang promosi. Dalam hal ini adalah kenaikan jabatan fungsional. Kenaikan jabatan fungsional Dosen bukan hanya melaksanakan pendidikan-pengajaran, namun harus melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat setidaknya memerlukan dana, disisi lain masih terbatasnya dana yang disediakan oleh Universitas. Hal inilah yang menjadi polemik di Universitas Wiralodra Indramayu dan menjadi penyebab rendahnya pengaruh kepuasan tarhadap kinerja Dosen UNWIR. Secara empiris dibuktikan oleh Ismail Bakan, Tuba Buyukbese, Burcu Ersahan & Buket Sezer dengan hasil penelitianny "*Job satisfaction explains the 36.7 percent of job performance, and 48.0 percent of occupational commitment of academic staff. Additionally, occupational commitment has also a positive impact on job performance of academicians and explains 28.7 percent of their job performance. Job satisfaction leads to several benefits for staff, such as reducing moral stress, create new thinking"* (Bakan, Buyukbese, Ersahan, & Sezer, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Ismail Bakan dkk. membuktikan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan akademik Universitas dengan koefisien jalur 0,606 atau memberikan kontribusi 36,7%. Penyebab besarnya pengaruh kepuasan terhadap kinerja adalah berkurangnya tekanan-tekanan moral sehingga ketika melakukan pekerjaan karyawan merasa tidak terbebani bahkan mampu menciptakan ide-ide baru untuk menyelesaikan dan mengembangkan pekerjaanya. Hal ini yang membedakan kedua penelitian tersebut.

Penelitian ini mengandung makna; 1. Jika Kepuasan kerja dinaikan akan mengakibatkan naiknya Kinerja Dosen 2. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen 3. Variasi kinerja Dosen dapat dijelaskan oleh variasi kepuasan kerja.

d. Temuan keempat dari penelitian ini adalah bahwa Pemberdayaan Dosen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen termasuk kedalam klasifikasi cukup. Menurut Larry Reynold yang dikutip oleh Mulyadi (2007), Karyawan pada dasarnya baik. Inti pemberdayaan karyawan adalah keyakinan bahwa orang pada dasarnya baik. Pemberdayaan karyawan dapat dipandang sebagai

pemerdekaan, karena dengan pemberdayaan, manajer tidak lagi menggunakan pengawasan, pengecekan, verifikasi, dan mengatur aktivitas orang yang bekerja dalam organisasi. Manajer melakukan pemberdayaan dengan memberikan pelatihan dan teknologi yang memadai kepada karyawan, memberikan arah yang benar, dan membiarkan karyawan untuk mengerjakan semua yang dapat dikerjakan oleh mereka. . Hal inilah yang menyebabkan Pemberdayaan Dosen berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Dosen dengan klasifikasi cukup. Penelitian yang dilakukan oleh Sang Long Choi, Chin Fei Goh, Muhammad Badrull Hisyam Adam and Owee Kowang Tan dengan judul Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. The third hypothesis (H3) proposed that employee empowerment has a positive impact on job satisfaction among medical assistants and **nurses** in the studied hospitals. The results show that empowerment has a positive and significant influence on job satisfaction. The findings are consistent with several studies that found positive influence of empowerment on job satisfaction among nurses in Malaysiaand other countries. Such findings could be attributed to the role of employee empowerment in restruc turing work environment that reducing the powerlessness senses among nursing staff in this study. Penelitian yang dilakukan oleh Sang Long Choi dkk. membuktikan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan medis dan perawat dengan kategori lemah. Temuan ini konsisten dengan beberapa penelitian yang menemukan pengaruh positif pemberdayaan pada kepuasan kerja di antara perawat di Malaysia dan negara lain. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada subyeknya yaitu profesi Dosen dengan tenaga medis atau perawat.

Penelitian ini mengandung makna; 1. Jika pemberdayaan dosen dinaikan akan mengakibatkan naiknya kepuasan kerja 2. Pemberdayaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dosen 3. Variasi kepuasan kerja Dosen dapat dijelaskan oleh variasi pemberdayaan dosen.

e. Temuan kelima pada penelitian ini adalah bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen, Termasuk ke dalam kategori lemah. Temuan penelitian ini didukung pendapat Ebata yang menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu Kepercayaan diri, pengalaman sukses dan

kepuasan (Ebata, 2008) Penguasaan Konsep dasar suatu pengetahuan atau keterampilan akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang sehingga secara kontinyu akan mempelajarinya. Jadi, jika seseorang merasa memiliki kompetensi yang tinggi, maka ia akan merasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, harapan ini akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga termotifasi untuk belajar. Secara empiris, Panagiotis Trivellas, Zoe Akrivouli, Evdokia Tsifora Paraskevi Tsoutsa melakukan penelitian dengan hasil:" This *implies that general competencies have a strong direct effect on job satisfaction (std. beta=0.480, p<0.001). Model 3 shows also that knowledge sharing has no significant effecton satisfaction, due to the mediation effect, compared with its direct effect"* (Trivellas, Akrivouli, Tsifora, & Tsoutsa, 2014)". (kompetensi umum memiliki efek langsung yang kuat terhadap kepuasan kerja (std. beta = 0,480, p <0,001). Model 3 menunjukkan juga bahwa berbagai pengetahuan tidak memiliki kepuasan effecton yang signifikan, karena efek mediasi, dibandingkan dengan efek langsungnya. Penelitian yang dilakukan oleh Panagiotis Trivellas dkk. membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien jalur 0,48. Penyebab besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karena adanya pengaruh tidak langsung sehingga hal ini yang membedakan besarnya koefisien jalur kedua penelitian tersebut

Penelitian ini mengandung makna; 1. Jika kompetensi dosen dinaikan akan mengakibatkan naiknya kepuasan kerja 2. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dosen 3. Variasi kepuasan kerja Dosen dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi dosen.

f. Temuan penelitian keenam pengaruh tidak langsung Pemberdayaan terhadap Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan termasuk pada kategori sangat lemah. Secara teori yang dikemukakan oleh (Greenberg, 2010) "Teori dua faktor yaitu *two –factor theory and value theory*, kepuasan dan ketidakpuasan menurut *two-factor theory* merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygine factors*, sedangkan menurut *Value Theory*, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan teori kepuasan dua faktor di atas dapat dirumuskan bahwa prinsip dari teori ini ialah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua

hal yang berbeda. Dengan kata lain, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan satu variabel yang kontinyu. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Sebaliknya makin sedikit mereka menerima hasil, akan semakin tidak puas. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti: kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), Menurut temuan ini untuk meningkatkan kinerja Dosen UNWIR diawali dengan Pemberdayaan Dosen yaitu suatu upaya yang wajib dilakukan agar terciptanya Dosen yang berkualitas, memiliki kemampuan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga akan mendapatkan kepuasan kerja yang berdampak pada naiknya kinerja Dosen Dr.Aman Khera melakukan penelitian yang menghasilkan :

"*This study confirms that employee empowerment leads towards higher level of employee's job satisfaction. Thus from the above discussion it is clear that various dimensions of empowerment is related to job satisfaction. The finding of this study stated that the dimensions of employee empowerment of the employees of banks (meaning, competence, self-determination and impact) and their job satisfaction are related is in lieu with previous studies.* berdasarkan temuan penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa jika Pemberdayaan Dosen ditingkatkan akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja dengan sendirinya akan meningkatkan Kinerja Dosen UNWIR. Sebaliknya jika Pemberdayaan Dosen rendah akan mengakibatkan turunya kepuasan kerja dengan sendirinya Kinerja Dosen UNWIR akan menurun.

Penelitian ini mengandung makna; 1. Jika pemberdayaan dosen dinaikan akan mengakibatkan naiknya kepuasan kerja dan berdampak langsung pada kenaikan kinerja dosen. 2. Pemberdayaan dosen berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja 3. Variasi kepuasan kerja dan kinerja Dosen dapat dijelaskan oleh variasi pemberdayaan. 4. Kepuasan kerja mampu memberikan penguatan yang positif pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen.

g. Temuan penelitian ketujuh Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja positif dan signifikan dengan kategori sangat lemah. Secara teori *"A cluster of related knowledge, skill attitude that affect a major part of one's job*

(role or reponsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well-accepted stabdards, and that can be improved via training and development" (Prihadi, 2004). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar pekerjaan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Pada kenyataanya UNWIR jarang melakukan pelatihan-pelatihan, seminar-seminar yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi Dosen sebagai tenaga professional. Hal ini yang menjadi penyebab rendahnya kompetensi Dosen UNWIR yang menimbulkan ketidak puasan dalam bekerja dan dengan sendirinya berdampak pada kinerja. Ida Bagus Agung Dharmanegara, Ni Wayan Sitiari, I Dewa Gde Ngurah Wirayudha. Penelitian ini memperoleh; 1. *job competency have significantly and positive effect on job performance. The significant path coefficients of the structural line from job competency to job performance were β = - .269* 2. *job competency have significantly and positive effect on job satisfaction. The significant path coefficients of the structural line from job competency to job satisfaction were β = .640* 3. *job satisfaction have significantly and positive effect on job performance. The significant path coefficients of the structural line from job satisfaction to job performance were β = .342* (Dharmanegara, Sitiari, & Wirayudha, 2016). Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Agung Dharmanegara dkk. adalah sama-sama menganalisis dan membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini yaitu pengaruh Kompetensi tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasaan dengan koefisien jalur sangat lemah. Disisi lain temuan Ida Bagus Agung Dharmanegara dkk. membuktikan bahwa Kompetensi tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasaan dengan kategori lemah.

Penelitian ini mengandung makna; 1. Jika kompetensi dosen dinaikan akan mengakibatkan naiknya kepuasan kerja dan berdampak langsung pada kenaikan kinerja dosen. 2. Kompetensi dosen berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja 3. Variasi kepuasan kerja dan kinerja Dosen dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi. 4. Kepuasan kerja mampu memberikan penguatan yang

positif pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian teori, kerangka teori, tujuan penelitian dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemberdayaan dosen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen UNWIR dengan kategoi lemah. Artinya, apabila pemberdayaan dosen meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja dosen UNWIR.
2. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen UNWIR dengan kategori sangan lemah.. Artinya, apabila kompetensi dosen meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja dosen UNWIR.
3. Kepuasan kerja dosen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen UNWIR dengan kategori cukup/sedang. Artinya, apabila kepuasan kerja dosen meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja dosen UNWIR..
4. Pemberdayaan dosen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UNWIR dengan kategori lemah. Artinya, apabila pemberdayaan dosen meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja dosen UNWIR.
5. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UNWIR dengan kategori cukup/sedang. Artinya, apabila kompetensi meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja dosen UNWIR.
6. Pemberdayaan berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen UNWIR melalui kepuasan kerja dengan kategori sangat lemah. Artinya, apabila Pemberdayaan ditingkatkan akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja dan dengan sendirinya akan meningkat pula kinerja dosen UNWIR.
7. Kompetensi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen UNWIR melalui kepuasan kerja dengan kategori lemah. Artinya, apabila Kompetensi ditingkatkan akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja dan dengan sendirinya akan meningkat pula kinerja dosen UNWIR.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Baak UNWIR 2015

[2] Pace,R,W. and D.F. Faules. *Komunikasi Organisasi:Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.*penyunting Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosdakarya.2006.

[3] Colquit, Jason A.Lephine and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior.* New York: McGraw Hill. 2012.

[4] George,Jennifer M. and Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organization Behavior.New Jersey: Pearson Prentice Hall.*2008.

[5] Wibowo, *Manajemen Kinerja, (*Jakarta: Rajawali Pers, 2013). h. 348

[6] Ivancevich, John M. and Michael T. Matteson. *Organizational Bahavior and Management*. Boston: McGraw-Hill. 2002.

[7] Milkovich, George dan Jerry Newman. *Compensation*. New York: Mc Graw-Hill. 2005.

[8] Mathis, Robert L. dan John H. Jacson, *Manajemen Sumber Daya manusia,* Peneterjemah: Diana Angelica.Jakarta: Salemba Empat, 2006

[9] Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior.* New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2003.

[10] Greenberg, Jerald an Robert A.Baron.*Behavior in Organizations.* New Jersey: Prentice.2003.

[11] Smith,Jane. *Empowering People.* Londong :Kogan Page Limited. 2000.

[12] Newstrom,John, W., and Keith Davis. *Organizational Behavior* . New York :McGraw-Hill Companies,Inc.1997.

[13] Clutterbuck, David. *The power of empowerment:release the hidden talents of your employees.* Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer .2010.

[14] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,(*Jakarta: Kencana Prenada Media Grup,2014

[15] Spencer,Lyle,M.Jr.dan Signe M.Spencer. *Competence at Work.*New York :John Wiley & Sons,Inc.1993.

[16] Gibson, James L. et al. *Organizational Behavior Structure Processes. New York: McGraw-Hill /Irwin.2006.*

[17] Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work, 11th Eedition* New York :McGraw-Hill Companies,Inc.1997.

[18] Lucia Feraro-Banta dan Shirin Al Shaikh, "Relation of Compensation and Benefits on Employees' Performance: A Study of Audit Firms in Bahrain*", International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology,* Vol. 4, Issue 5, May 2007

[19] Rajalingam Yasothai, Junaimah Jauhar dan Abdul Ghani Bashawir, "A Study on the Impact of Empowerment on Employee Performance: The Mediating

Role of Appraisal*", International Journal of Liberal Arts and Social Science* Vol. 3 No.1, Januari 2015

[20] Alamsyah Lotunani et al., "The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi)*", International Journal of Business and Management Invention* Vol. 3 Issue 2, Febuari 2014, hh.18-25

[21] Masydzulhak, Hapzi Ali dan leni Dewi Anggraeni, "The Influence of work Motivationand Job Satisfaction on Employee Performance and Organizationa*",Journal of Research in Business and Management*, Volume 4, Issue 10(2016) ,hh. 01-10

[22] Jamilu B. Salisu, Ezekiel Chinyio dan Subashi Suresh, "The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria", *The Business and Management Review*, Volume 6 Number 4, August 2015

[23] www.ssicentral.com /lisrel/student.html diakses pada tanggal 3 Juni 2017 jam 01.00

[24] Umar, Husein. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.2003.

[25] Kadir.Statistika untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Jalarta: Rosemata Sampurna.2010.

[26] Steven C. Howey, "*Factors in student motivation*", http://www.nacada.ksu.edu/Resources/Clearinghouse/View-Articles/Motivation.aspx__(diakses 13 Nopember 2016).

[27] Sopiah, *The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesai, International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063 2013, Vol. 3, No. 2

[28] Babak Razavinejhad dan Mohammad Rahim Najafzadeh, "*The relationship between empowerment and job Satisfaction with the performance of physical Education teachers in east azarbaijan province*,"*Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences* ISSN: 2231– 6345 (Online) An Open Access, Online International Journal Available at www.cibtech.org/sp.ed/jls/2014/03/jls.htm 2014 Vol. 4 (S3), pp. 709-714/ di akses pada 14 Januari 2016 jam 20.07

[29] D.Suresh dan N. Abdul Jaleel,"*Impact of Employee Empowerment on Organisational performance Case of Automobile Industry in Chennai city of*

Tamil Nadu in India", IJISET - *International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, Vol. 2 Issue 4, April 2015. ISSN 2348 – 7968.

[30] Alamsyah Lotunani et al., *The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi), International Journal of Business and Management Invention Volume 3 Issue* 2, February. 2014,PP.18-25

[31] Almadar Hussain Khan,dkk.,"*Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan"*, *African Journal of Business Management* Vol. 6 (7), pp. 2697-2705, 22 February, 2012 Available online at http://www.academicjournals.org/AJBM DOI: 10.5897/AJBM11.2222 ISSN 1993-8233 ©2012 Academic Journals.

[32] Jamilu B. Salisu, Ezekiel Chinyio dan Subashini Suresh." *The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria*". *Journal of The Business and Management Review,* Volume 6 Number 4, Agustus 2015.

[33] Surekha Rana dan Vandana Singh, "*Employee Empowerment And Job Satisfaction: An Empirical Study Of Manufacturing Sector*",*International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*. ISSN: 2349-5677 Volume 2, Issue 9, February 2016/

[34] Makiko Ebata (2008), "*Motivation Factors in Language Learning*", *The Internet TESL Journal, Vol. XIV, No. 4, April 2008,* http://iteslj.org/Articles/Ebata-MotivationFactors.html (diakses 16 Januari 2017).