

## KOMPETENSI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA

Oleh:

Padli<sup>1)</sup> dan Farida.A. Hehanussa<sup>2)</sup>

[padlihili1366@gmail.com](mailto:padlihili1366@gmail.com)

[hehanussaida@gmail.com](mailto:hehanussaida@gmail.com)

### Abstrak

Padli, Farida Ariyani Hehanussa, dengan judul penelitian Kompetensi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja Dosen. Adapun tujuan penelitian adalah Untuk menganalisis dan mengetahui apakah kompetensi, berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen serta apakah kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Metode Penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian metode kuantitatif dengan bantuan SPSS dan Structural Equation Modeling (SEM) dengan jumlah sampel sebanyak 240. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi kurang memberikan kontribusi nyata dan yang berarti terhadap kepuasan kerja atau dengan kompetensi yang dimiliki tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya meskipun sudah memiliki kompetensi yang baik namun belum mampu membuat kepuasan kerja meningkat. Juga Kompetensi tidak memberikan kontribusi yang nyata dan berarti secara langsung terhadap kinerja atau dengan kompetensi yang dimiliki oleh dosen tidak membuat kinerja meningkat, artinya meskipun dosen memiliki kompetensi yang memadai belum mampu membuat kinerja meningkat. Juga kompetensi melalui Kepuasan kerja belum mampu memberikan kontribusi nyata dan berarti terhadap kinerja. Artinya kompetensi belum berkontribusi nyata atau Kompetensi melalui kepuasan kerja belum mampu meningkatkan kinerja, untuk itu pimpinan perlu memperhatikan berbagai faktor tentang kompetensi agar dapat berkontribusi nyata terhadap kinerja.

**Keywords:** *Competency, Job Satisfaction, Performance*

### Latar Belakang

Organisasi yang unggul dan modern serta berkinerja tinggi, baik pemerintah maupun swasta seharusnya mampu menyesuaikan dirinya dengan tuntutan perubahan dan perkembangan zaman, serta memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kerjanya, Dalam teori atribusi (Robbins, 2003:164), mengemukakan bahwa untuk mengidentifikasi perilaku individu atau sebuah organisasi, maka haruslah dicari penyebabnya dari lingkungan internal atau eksternal. Salah satu aspek yang ada di dalam lingkungan eksternal yang dominan peranannya terhadap perubahan dan perkembangan sebuah institusi atau

---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 23

organisasi adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia itu sendiri. Karena sumber daya manusia adalah obyek sekaligus sebagai subyek yang memiliki fungsi sebagai penggerak perubahan. Sumber daya manusia juga menjadi penentu utama pada kemajuan organisasi. Pemahaman terhadap kinerja berdasarkan istilah yang digunakan, diantaranya Arnold dan Bosshoff (2001:40) ; Chirumbolo dan Areni (2005:65) yang menggunakan istilah *employe job performance* dalam penelitiannya, juga menggunakan istilah *Job performance*. Selanjutnya penyebutan *job performance* dalam penelitian ini menggunakan istilah kinerja dosen. Kinerja dipengaruhi oleh bagaimana tanggapan seseorang terhadap suatu kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka (Walker. 1992:78).

Kinerja adalah merupakan aktualisasi pencapaian hasil maksimal (Furtwengler, 2004:66). Pengertian tersebut memberi pemahaman bahwa setiap hasil kerja yang dicapai merupakan perwujudan dari aktualisasi individu atau sekelompok orang yang melakukan aktivitas. Dilihat dari sisi tujuannya, kinerja merupakan aktivitas yang berkesinambungan dalam menghasilkan tujuan (Warriten, 2007:191). Dengan kata lain kinerja adalah aktivitas yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan yang merupakan perwujudan tindakan untuk menghasilkan tujuan. Dengan demikian kinerja diartikan sebagai hasil aktualisasi tujuan.

Bahwa kompetensi berhubungan dengan sikap, watak kepribadian dan pengetahuan yang diperolehnya. Moehariono (2014:6). Lebih lanjut dikatakan bahwa Pendekatan *accupational competence* seperti ini mendefinisikan kompetensi sebagai “...*ability to perform activity within an accupation to the standarts epected in employment...*” element kompetensi didefinisikan sebagai fungsi-fungsi yang diperlukan individu yang kompeten agar mampu untuk menyelesaikan sesuatu. Ini berarti kompetensi tidak lain adalah sikap, watak kepribadian dan pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan optimal. Fakta empiris menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kompetensi, signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Temuan tersebut berbeda dengan temuan penelitian Patulak dkk. (2013) yang memperlihatkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang disebabkan karena keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja karyawan yang rendah sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Penilaian kompetensi dari Spencer dan Spencer (2007:55) bahwa kompetensi merupakan kemampuan profesi yang dibayar oleh Negara sesuai kemampuan pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kompetensi dosen mempunyai arti penting bagi dosen dalam meningkatkan kepuasan dan kinerjanya.

Kepuasan dalam perkembangannya menjadi sebuah kajian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja telah menjadi subyek penelitian sejak study Hawthome pada abad ke 19 tepatnya pada tahun 1920 dan Roethlisberger & Dickson tahun 1939 (Turner et al, 2004 : 115-116). Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi,

---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 24

karena dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara optimal (Nilvia dalam Wijono S, 2007 :33). Namun demikian, perasaan puas atau tidak puas antara satu orang dengan yang lainnya sangat dipengaruhi oleh persepsi dan indikator yang digunakan. Vecchio dalam penelitiannya mengembangkan satu pertanyaan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kerja dan kepuasan kerja, yaitu “secara keluruhan bagaimana kepuasan anda dengan kerja yang anda lakukan, apakah anda akan mengatakan bahwa anda sangat puas, cukup puas, agak tidak puas, tidak puas atau sangat tidak puas.

Hasil penelitian Vecchio (Sibarani, 2006 : 112) menunjukkan bahwa terhadap hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja. Namun persepsi responden dapat berbeda-beda dan menjadi bias terhadap kepuasan kerja bilamana parameternya juga bias. Dalam kaitan ini, Sibarani (2006) mengutip sejumlah penelitian yang menemukan konsekuensi kepuasan kerja terhadap variable lainnya. Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati (2012) hasil penelitiannya merekomendasikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, dimana sebahagian peneliti berdasarkan hasil temuannya memberi rekomendasi bahwa kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Namun sebahagian peneliti lainnya berbeda, dimana hasil penelitiannya memberikan rekomendasi bahwa kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Dari perbedaan temuan tersebut memberi peluang kepada penulis untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan komitmen terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan pendekatan dan pola yang berbeda untuk memberikan justifikasi mengenai penelitian yang penulis lakukan, sehingga nantinya dapat diperbandingkan dari rekomendasi temuan yang dihasilkan dari penelitian ini dengan temuan dari penelitian terdahulu.

## **Tinjauan Teori**

### **Konsep Kompetensi**

Inti dari sebuah kompetensi dalam prospektif manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan dari setiap individu sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas kerjanya sesuai dengan obyek pekerjaan yang dihadapinya yang memudahkan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam mencapai tujuan organisasi. Kayna (2005:17) menyatakan relevansi kompetensi tidak terlepas dari aspek pengetahuan, keterampilan, pengalaman, perencanaan dan penilaian.. Selanjutnya jika orang tersebut memiliki pengalaman yang cukup dalam menghadapi perkembangan teknologi, kemudian ditunjang dan disikapinya dengan bijak dan positif, maka orang tersebut menjadi tenaga kerja yang professional. Selanjutnya, orang yang memiliki pengetahuan yang tinggi, kemudian ditunjang dengan sikap professional yang tinggi, akan menjadi manusia yang memiliki aktualisasi diri yang tinggi. Mc Clelland dalam Moeherio (2014) mengatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personal yang

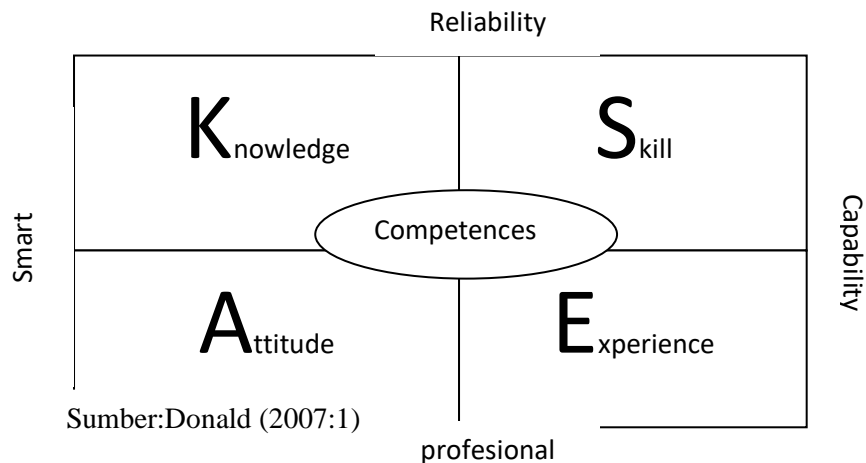
---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 25

menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu.

Kompetensi sumber daya manusia berdasarkan teori jendela yang dikemukakan oleh Donald (2007:1) yang menyatakan bahwa akses pengembangan diri pada dasarnya adalah pengenalan tentang kompetensi sumber daya manusia dengan memperkenalkan konsep "KSEA" bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi sudut pandang yang berbentuk integrasi yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), pengalaman kerja (experience), dan sikap (attitude). Lebih jelasnya ditunjukkan gambar berikut :



Gambar 1  
The KSEA Model Teori

Teori di atas disebut dengan windows thory from Donald dengan konsep KSEA (Knolwledge, Skill, Experience, Attitude). Fokus atau inti teori jendela ini adalah kompetensi sumber daya manusia. Setiap individu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan ditunjang dengan keterampilan merupakan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan ditunjang dengan pengalaman kerja yang matang merupakan sumber daya manusia yang kapabilitas. Sumber daya manusia yang memiliki pengalaman kerja dengan sikap yang tinggi, akan menjadi sumber daya manusia yang profesional. Demikian halnya sumber daya manusia yang memiliki sikap tinggi dengan berbagai multi-disiplin pengetahuan yang ditekuni akan menjadi sumber daya manusia yang cerdas.

Teori orientasi kualitas yang dikemukakan oleh Stonner (2007:64) menguraikan interpretasi kompetensi yang menyatakan bahwa setiap individu yang berkompotensi tidak terlepas dari orientasi kualitas. Orientasi kualitas selalu mengutamakan hasil kerja yang terbaik dari kerja keras tanpa kenal lelah. Semakin banyak tantangan kerja semakin menciptakan peluang untuk mewujudkan orientasi kualitas. Teori orientasi kualitas ini berkaitan dengan permasalahan kompetensi individu. Teori pemecahan masalah atau problem solve

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 26

yang dikemukakan oleh Silvatore (2007:18) bahwa rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia menjadi masalah bagi organisasi dan salah satu solusi pemecahan masalah adalah peningkatan kompetensi individu Sumber Daya Manusia. Demikian pula dengan teori kemampuan terpadu yang dikemukakan Gully (2008) bahwa kemampuan terpadu seseorang diukur dari orientasi kualitas, kemampuan dalam memecahkan masalah, terampil dalam perencanaan, mau bekerja tim dan mandiri. Gully (2008:71) menyatakan bahwa unsur yang membangun kompetensi berupa pengetahuan kerja, keterampilan, pengalaman dan sikap dalam penguasaan kerja. Semakin tinggi pengetahuan kerja seseorang semakin terampil dalam mengembangkan kreativitas kerja sesuai tingkat pengalaman dan sikap penguasaan pada bidang kerja yang ditekuni. Kompetensi diartikan sebagai hal yang esensial, karena dibutuhkan dalam aktivitas sumber daya manusia, dan menjadi penilaian sumber daya manusia yang mampu mengembangkan individu dan organisasi sumber daya manusia. Kompetensi pada hakikatnya dapat dilihat dari dua sudut pandang. Kompetensi berdasarkan kebutuhan individu dan kompetensi berdasarkan kebutuhan organisasi. Keberhasilan kompetensi kebutuhan individu sangat mempengaruhi keberhasilan kompetensi kebutuhan organisasi (McKenna, 2010:54).

### **Konsep Kepuasan Kerja**

Menilai kepuasan kerja individu, tentu relatif berbeda tergantung pada sudut pandang obyektif dan subyektif menilai kepuasan kerja tersebut. Bagi penilaian subyektif kepuasan kerja cenderung bersifat penilaian kepentingan secara pribadi, sedangkan penilaian obyektif, kepuasan kerja cenderung dinilai berdasarkan manfaat dan tujuan yang dicapai secara bersama (Gibson, 2011:106). Menurut Gibson (2011:124) bahwa menilai kepuasan kerja itu relatif tergantung pada subjektivitas dan objektivitas hasil kerja yang ditunjukkan memuaskan atau tidak. Kriteria penilaian memuaskan mencapai hasil sesuai keinginan, harapan, kebutuhan dan prestasi. Teori dua faktor (*two factor theory*) dari Herzberg dalam Rivai (2008:257) bahwa prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

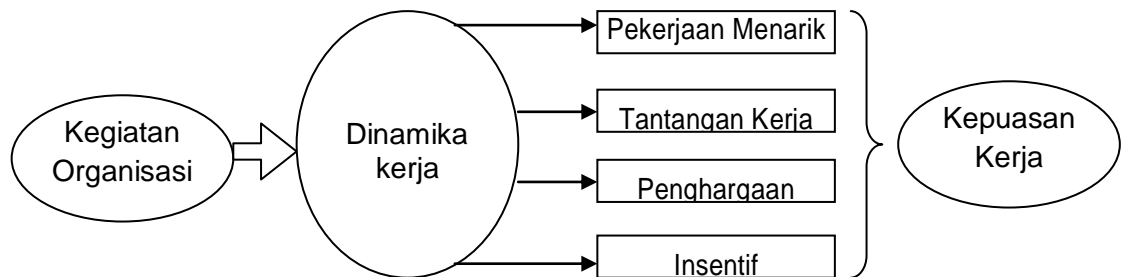
Teori perbandingan intrapersonal (*discrepancy theory*) menurut Walker (2007:17) bahwa kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Teori keadilan (*equity theory*) menurut Robbins (2011:82) bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. *Satisfier* atau *motivators* adalah faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, tantangan kerja, prestasi, penghargaan dan tanggungjawab kerja. Faktor ini menjadi sebab terpenuhinya kepuasan dan disebut sebagai pemuas. Teori *motivator hygiene* (M-H) dari Herzberg dalam Rivai (2008:260) menyatakan teori ini menjelaskan mengenai kepuasan kerja yang melihat adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan

---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 27

komitmen sumber daya manusia. Menurut Hersey (2007:45) program ini mengembangkan sebuah kerangka konseptual yang, diberi nama *Theory of Satisfied* dengan membuat indikator kepuasan kerja yaitu: a) kekuatan kepuasan kerja terletak pada wujud pekerjaan yang menarik, b) kepuasan yang mendasar terletak pada tantangan pekerjaan, c) merasa puas atas hasil karya yang diakui, d) puas dengan insentif yang diberikan. Berarti kepuasan kerja akan terpenuhi bila setiap orang mampu menghasilkan pekerjaan yang menarik, puas atas tantangan kerja yang dihadapi, memberikan apresiasi atas penghargaan dan puas atas insentif kerja (Herzberg dalam Keban, 2007:46). Ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2 :

Indikator Kepuasan Kerja

Sumber: Herzberg dalam Keban (2007:46)

Herzberg dalam Keban (2007:47) mempresentasikan bahwa kepuasan kerja hanya terwujud jika seseorang menjalankan aktivitas organisasi sesuai dengan dinamika kerja yang terjadi untuk menghasilkan pengungkapan perasaan berdasarkan tingkat penilaian mengenai pekerjaan yang menarik, tantangan yang dihadapi, penghargaan yang diperoleh dan insentif yang diberikan untuk mengatakan puas bekerja. *Theory of Satisfied* didasarkan pada hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hubungan tersebut dimulai ketika individu bekerja dan menghadapi berbagai dinamika kerja. Penilaian tentang kepuasan kerja yang dilakukan setelah individu menilai pekerjaan itu sendiri sesuai dengan ketertarikan atau minat untuk bekerja. Selanjutnya penilaian tentang pekerjaan yang memuaskan atau tidak tergantung pada tantangan kerja yang dihadapi. Termasuk kepuasan kerja dinilai berdasarkan apresiasi yang tinggi atas pencapaian prestasi yang diraih, yang membutuhkan adanya pengakuan atau penghargaan yang merasakan individu puas, tidak terlepas dari tanggungjawab yang diamanahkan (Dekker, 2007:92). Dari hasil kajian tersebut kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat universal. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian perasaan. Makin terpenuhi apa yang dirasakan atau diharapkan, maka semakin menunjukkan aktualisasi kepuasan terpenuhi

Uraian-uraian di atas, memberikan batasan tentang kepuasan kerja sebagai konteks penting dari suatu aktivitas kerja organisasi yang harus dipelihara dan dipertahankan untuk memenuhi kepuasan kerja dari individu sumber daya manusia. Sumber kepuasan kerja dari setiap orang yang bekerja tidak terlepas dari empat indikator yaitu

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 28

pekerjaan yang menarik, tantangan kerja, penghargaan dan insentif.

### **Konsep Kinerja**

Pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) terdapat hubungan yang erat. Bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga (*institutional performance*) juga baik. Menurut Mangkunegara (2005: 9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itu dapat. Disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok (a) perilaku, (b) hasil, dan (c) efektivitas organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, efektivitas merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan, hasil kerja organisasi menekankan kepada aspek proses kerja (Gomez. 2003). Istilah kinerja biasa diartikan sebagai *performance* yang berupa proses dan hasil kerja secara individu maupun organisasi. Secara teoritis, sesungguhnya faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal tersebut sesuai dengan pendapat MClelland (dalam Mangkunegara, 2005) yang mengemukakan bahwa "*human performance*" merupakan determinan dari *ability* and *motivation*, dimana *ability* merupakan determinasi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Sementara motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

Batasan mengenai kinerja oleh para ahli memberikan pengertian bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya hasil kerja yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja adalah hasil kerja individu secara kuantitas, kualitas, yang sesuai waktu dengan menggunakan biaya minimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kinerja selalu menghasilkan kerja yang optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi. Penilaian kinerja adalah pegawai yang menghasilkan pekerjaan secara kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu dan penggunaan biaya. Organisasi dituntut memiliki kinerja yang tinggi. Pegawai membutuhkan umpan balik atas kinerja sesuai hasil kerjanya. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Di dalam organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis dimana kinerja sesungguhnya dari semua pegawai manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal.

Menurut Robbins (1996:218). Kinerja individu adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan inovasi. Jika ada yang tidak memadai kinerja akan dipengaruhi secara negatif, kecenderungan dan keterampilan haruslah

---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 29

dipertimbangkan selain motivasi. Robbins (1998) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2005) prestasi kerja berasal dari kata *performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maharsi (2011) menyatakan bahwa hampir seluruh cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : 1). Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan, 2) Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan, 3) Efisien yaitu Ketepatan waktu yaitu ada atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan dan 4). Efektifitas yaitu hasil guna yang diterima dari hasil yang telah dicapai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Rancangan penelitian menurut Kerlinger (2000) merupakan suatu struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti memperoleh jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (positivism/ mainstream) yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan, dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lainnya (Creswell, 2003).

Jenis dan Sumber Data, Jenis Data, Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan penyebaran kuesioner. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen.

Sumber Data, Adapun sumber data diperoleh dari pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini dalam melengkapi data.

Metode/Teknik Pengumpulan Data, Metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang relevan dan dari temuan-temuan hasil penelitian terdahulu. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert sebagai berikut : skor/nilai 1 sampai dengan 5 yang berarti nilai 1 = tidak baik/tidak setuju, 2 = kurang baik/kurang setuju, 3 = cukup baik atau cukup setuju, 4 = baik/setuju, 5 = sangat baik/sangat setuju.

Populasi dan Sampel, Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut.

Menurut Sugiyono (2014 : 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel . Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2010:116). Pengukuran sampel

---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 30

merupakan langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan penelitian dalam suatu obyek. Kemudian jumlah sampel yang terpilih ditarik menggunakan rumus Slovin dengan hasil sebesar 214

#### Metode Analisa Data

Uji Instrumen, Pada tahapan awal dilakukan uji instrument penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas, untuk itu dijelaskan sebagai berikut :

Uji Validitas, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat menggunakan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validasi yang dimaksud (Arikuntop, 2006). Pengujian validitas adalah penelitian yang dilakukan untuk menentukan apakah suatu indikator, valid atau tidak dapat dilihat dari uji t yaitu jika nilai t-hitung lebih besar dari 1,96 ( $t\text{-hitung} > 1.96$ ) berarti bahwa indikator yang diukur dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas, Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu menurut Ghazali, (2004:92).

#### Analisis Deskriptif

Penggunaan analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur, dan masa kerja. Selain itu analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian meliputi pengaruh kompetensi, terhadap kepuasan dan kinerja. Perhitungan dalam analisis statistik deskriptif dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 21.00.

#### Analisis SEM ( *Structural Equation Modeling* )

Analisis ini merupakan teknik analisis statistik yang mengkombinasikan beberapa aspek yang terdapat pada analisis jalur dan analisis *factor confirmatory* untuk mengestimasi beberapa persamaan secara simultan. Teknik analisis multivariate yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model. SEM tidak seperti analisis multivariate biasa, hal ini dikarenakan SEM dapat menguji secara bersama-sama (Gozali, 2004:89).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Kompetensi (X)

Kompetensi (X) adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sesuai dengan tugas pokoknya dalam rangka mencapai tujuan tridharma perguruan tinggi. Indikator kompetensi mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 dan pendapat Janawi (2012). Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing orang, dimana kemampuan tersebut berbeda-beda sehingga hal ini sangat mempengaruhi tingkat kepuasan dan berdampak pada kinerja dari seorang dosen. Variabel kompetensi diukur

---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 31

dengan lima indikator dapat dilihat pada Tabel Berikut :

Tabel 1.

Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kompetensi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Kom. Pedagogik I(X1)	1	0,5	3	1,4	13	6,1	15 2	71,4	44	20,7	4,10
Kom.,. Profesional (X2)	2	0,9	6	2,8	42	19,7	12 6	59,2	37	17,4	3,89
Kom. Kepribadian (X3)	1	0,5	4	1,9	34	16,0	14 0	65,7	34	16,0	3,95
Komp. Sosial (X4)	5	2,3	8	3,8	36	16,9	13 2	62,0	32	15,0	3,84
Kom. Akt. Diri (X5)	0	0,0	1	0,5	18	8,5	15 4	72,3	40	18,8	4,09
<b>Mean Variabel Kompetensi</b>											<b>3,97</b>

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel diatas variabel kompetensi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus / penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,97. Memperhatikan data pada tabel tersebut, maka indikator yang paling dominan membentuk variabel kompetensi adalah indikator pertama dengan nilai rata-rata 4.10. indikator yang dimaksud tersebut adalah indikator kompetensi pedagogik yaitu kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Artinya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh dalam melakukan proses belajar mengajar. Nilai skor rata-rata terendah pada pengukuran variabel kompetensi dapat ditunjukkan pada indikator X.4 indikator yang dimaksud adalah kompetensi sosial, umumnya menyatakan setuju dengan nilai tanggapan sebesar 3.84, kondisi ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan untuk memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan begaul secara efektif dengan mahasiswa, tenaga kependidikan, orang tua mahasiswa dan masyarakat sekitar.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari kepuasan kerja dan kinerja dapat diamati dari nilai loading faktor atau koefisien lambda ( $\lambda$ ) dan tingkat signifikansinya, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator kepuasan kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 32

Tabel 2.  
Loading faktor ( $\lambda$ ) Pengukuran Kepuasan Kerja Dan Kinerja

Indikator Variabel	Loading Factor ( $\lambda$ )	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
Variabel Kepuasan Kerja (Y1)				
(Kecukupan penghasilan) Y1.	0,894	Fix	0,000	Signifikan
(Tanggung jawab) Y2	0,591	9,187	0,000	Signifikan
(Hubungan harmonis) Y3	0,633	9,978	0,000	Signifikan
(Pengembangan karier) Y4	0,526	8,027	0,000	Signifikan
(Sarana & prasarana) Y5	0,834	11,892	0,000	Signifikan
(Pengakuan) Y6	0,627	9,835	0,000	Signifikan
Variabel Kinerja Dosen (Z)				
(Kualitas) Z1	0,806	11,447	0,000	Signifikan
(Kuantitas) Z.2	0,746	Fix	0,000	Signifikan
(Efisiensi) Z3	0,823	11,670	0,000	Signifikan
(Efektifitas) Z.4	0,351	4,853	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah

Loading faktor ( $\lambda$ ) pengukuran variabel kepuasan kerja dan kinerja pada Tabel diatas menunjukkan hasil uji pengukuran variabel kepuasan kerja dan kinerja dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (*unobserved variabel*). Hasil uji menunjukkan bahwa semua indikator signifikan, sehingga seluruh indikator diikutkan dalam pengujian berikutnya.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik atau olah data dilihat dari penyebaran frekuensi jawaban responden, nilai mean/rata-rata yang ditunjukkan dikategorikan “Baik”, Namun hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang membangun kompetensi yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kemampuan aktualisasi diri belum mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa kompetensi memberikan berpengaruh positif secara langsung namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh positif terjadi dikarenakan seluruh indikator variabel kompetensi seperti kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial sangat dibutuhkan untuk mewujudkan kepuasan kerja. Adapun pengaruh tidak signifikan yang terjadi merupakan hasil keseluruhan kontribusi dari indikator kompetensi yang belum mampu memberikan kontribusi yang baik untuk mewujudkan kepuasan kerja. artinya Semakin tinggi kompetensi maka semakin rendah kepuasan kerja, apabila kompetensinya baik tetapi tidak didukung dengan

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 33

kepuasan kerja. Perubahan pada tingkat kepuasan kerja yang terus membaik ternyata tidak hanya membutuhkan standar kompetensi yang tinggi, pada kenyataannya dimana kompetensi yang tinggi namun kepuasan kerja tidak dapat dicapai. Nampaknya, ada anggapan atau pandangan psikologis yang tidak mengaitkan antara tingkat kompetensinya dengan kepuasannya dalam melaksanakan tugas pokoknya. Kepuasan hanya dimaknai jika seluruh kebutuhan berupa penghasilan yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga aspek lainnya kadangkala luput dari penilaian seperti harmonisasi dilingkungan kerja dan pemenuhan fasilitas kerja yang memadai. Hal ini perlu dicermati oleh berbagai pihak, terutama para pengambil keputusan.

Secara empiris ditemukan bukti yang kuat bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi aktulisasi diri atau dengan kata lain tingkat pengetahuan, tingkat pengalaman, kemampuan bersosialisasi, dan pemanfaatan relasi untuk mendukung pencapaian target pekerjaan belum memberi kontribusi nyata dan berarti terhadap pembentukan kepuasan kerja yang bersangkutan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi maka kepuasan kerja semakin menurun apabila tidak diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Namun penelitian lain menghasilkan temuan yang berbeda hasil dari Suwati dkk (2016), I Putu Purnama Putra dkk (2016) Yudi Supriyanto (2015). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Wen-Hwa Ko (2012), Munevver Cetin dkk, (2012), Andries de Grip dkk, (2006), Orhan dan Dincer (2012) dan Gupta and Mir (2013) bahwa kompetensi yang semakin baik akan mengakibatkan semakin baik pula kepuasan kerja.

Dari sudut pandang manajemen, kepuasan kerja seorang sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti dalam pengembangan karier (peningkatan kualifikasi ), penyesuaian kompensasi, kebutuhan terhadap pelatihan dan keterampilan. Hal ini mencerminkan alasan mengapa kompetensi yang terlihat kurang memberikan kepuasan kerja, karena penghargaan terhadap kompetensi yang dimiliki tidak dibarengi dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Hal ini dapat menyebabkan kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun apabila kompetensi yang dimiliki dibarengi dengan memperhatikan keinginan dan kebutuhan sesuai dengan rasa keadilan misalnya dengan memberikan kesempatan dalam pengembangan karier, penyesuaian kompensasi yang sesuai, kebutuhan pelatihan dan keterampilan akan meningkatkan kepuasan kerja, namun sebaliknya apabila hal tersebut tidak dapat terpenuhi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh pula terhadap kinerja

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis SEM terlihat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja tersebut diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi

---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 34

maka kinerja akan semakin meningkat. Artinya kompetensi memberikan kontribusi nyata dan berarti terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Mukhtar Hamzah (2012); Abdullah (2013); Yudo Supriyanto (2015); Suwati dkk (2016); Murgianto (2016); Putu Purnama (2016); Pandaleke (2016); yang menghasilkan adanya kompetensi yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung pada peningkatan kinerja. Namun Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Andreea Tutu dan Ticu Constantin (2011), Sanda, Sackey and Falholm (2011), serta Done (2011) bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen. Kompetensi dosen BUMD Papua kurang memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian dukungan teori dari Thierauf (2008) yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memerlukan orang-orang yang berkompentensi di bidangnya. Artinya, antara aktivitas kerja dan kompetensi menjadi satu kesatuan dalam menghasilkan penilaian tentang pekerjaan.

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya hipotesis yang menyatakan kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ditolak. Semakin tinggi kompetensi maka semakin rendah kinerja, apabila kompetensinya baik tetapi tidak dibarengi dengan kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung kompetensi dosen terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja, dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.017. mengingat pengaruh langsung (kompetensi ke kepuasan, dan kompetensi ke kinerja, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang juga tidak signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya semakin rendah kompetensi, semakin rendah pula kinerja, dan nilai kepuasan kerjanya juga rendah. Dari pengaruh tidak langsung tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Mengingat pengaruh secara langsung kompetensi terhadap kinerja adalah tidak signifikan, maka kepuasan kerja sebagai mediasi bersifat tidak sempurna. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Muhammad Arifin (2015); hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan dan kinerja dosen. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Yudi Supiyanto (2015); Endang Styaningdiyah dkk (2016); Murgianto dkk (2016); Purnama Putra dkk (2016); Deddy Pandaleke (2016) dimana kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatkn kinerja melalui kepuasan kerja.

Hal ini memperlihatkan bahwa tidak cukup seorang hanya memiliki kompetensi saja (pengetahuan, keterampilan, ataupun pengalaman), tetapi harus juga puas akan pekerjaannya. Letak kepuasan itu jika tidak didukung oleh organisasi, tidak adanya dukungan dari pimpinan serta tidak adanya pemerataan keadilan. Gaji merupakan salah satu hal yang terpenting dalam kepuasan kerja, standar gaji yang diberikan antara satu perguruan tinggi dengan perguruan tinggi yang lain berbeda-beda sehingga banyak menyempatkan waktu untuk mencari dan

---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 35

bekerja sampingan lain. Selain gaji yang diharapkan belum sesuai. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan ataupun tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan termasuk kemampuan seorang dalam mentransfer dan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Pemasalahan yang terjadi justru yang memiliki kompetensi tidak mendapat perhatian penuh dari pimpinan dikarenakan ada beberapa hal antara lain faktor kedekatannya dengan pimpinan, kurangnya komunikasi antar pimpinannya, hal tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja seseorang.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Bahwa Kompetensi kurang memberikan kontribusi nyata dan berarti terhadap kepuasan kerja dosen. Dengan kompetensi yang dimiliki tidak membuat kepuasan kerja dapat meningkat. Artinya meskipun sudah memiliki kompetensi yang baik namun tetap saja tidak mampu membuat kepuasan kerja. Kepuasan kerja dosen memberikan kontribusi nyata dan berarti terhadap kinerja. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka kinerja semakin meningkat. Selanjutnya Kompetensi kurang memberikan kontribusi yang nyata dan berarti terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sekalipun kompetensi seseorang meningkat bila tidak dibarengi dengan adanya kepuasan kerja maka tidak dapat memberikan kontribusi yang nyata dan berarti terhadap peningkatan kinerja.

### **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka dapat direrkomendasikan sebagai berikut :

- a. Pimpinan perlu memperhatikan kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja baik secara langsung dan Kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karena belum memberikan kontribusi nyata. Dengan memperhatikan indikator-indikator yang kurang memberikan kontribusi agar dapat ditingkatkan, dengan demikian diharapkan baik kompetensi, maupun kepuasankerja dapat ditingkatkan dalam meningkatkan kinerja.
- b. Kepuasan kerja yang secara langsung memberikan kontribusi nyata dan berarti terhadap kinerja agar dipertahankan dan ditingkatkan. Dan senantiasa memperhatikan dan memperbaiki indikator-indikator yang masih rendah kontribusinya terhadap pembentukan kepuasan seperti indikator memperoleh tanggung jawab dan pengakuan atas prestasi yang dicapai oleh dosen dalam rangka untuk meningkatkan kinerja dosen, semakin baik kinerjanya dan dosen semakin terpelihara dan meningkat kepuasan. Untuk mendukung kepuasan kerja hendaknya diperlukan pembenahan sistem penilaian kinerja serta

---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 36

memberikan dorongan untuk tetap meningkatkan kompetensinya dalam mengevaluasi kinerja yang dilakukan dalam melaksanakan tugas agar tercapainya tujuan organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allince, G, 2007. *Human Resources Management*. Ninth Edition, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.
- Amir, faisal Mohammad, 2016, *Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi*, Mitra Wacana Media.
- .Carry, G. 2009. *Managing Performance Appraisal System*. Strathclyde Business School, UK.
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. FE Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gully, Lincoln, 2008. *Competence and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Harijaya, Shadik, 2004. *Pengembangan Diri menuju Kompetensi Optimal*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Landy, Anderson and Fart, Gordon, 2008. *Managing Performance Appraisal System*. Strathclyde Business School, UK.
- Moehario, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Press, Jakarta.
- Mondy, Marvel and Premeaux, Walton, 2006. *The Flexible Firm of Performance by Human Resource Development*. London School of Economic, London.
- Noe, A. Raymond, DKK, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Buku 1 Edisi 6, Salemba Empat, Jakarta.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing, Buku 2 edisi 6, Salemba Empat, Jakarta.
- .Rafael, 2008. *The Competence toward Work Satisfaction on Airplane Company*.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* . Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- , Rivai, Veithzal, Basalamah, Salim, Muhammad Natsir, 2014, *Islamic Human Capital Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, Ramly Mansyur, Mutis Thoby, Arafah Willy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, PT ajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Roseenzweigh, Morgan, 2007. *Human Resource Management*. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Rosemary Harrison, 2005. *Analysis of Culture Organization, Competence, Motivation toward Commitment to Increasing the Performance of Employee in Florida Government*.
- Rothwell, H, 2006. *Planning For Good Competence Individual*, Libraries Unlimited, ISBN 0-313-32155-8.

---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 37

- Ruky, Achmad S. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis untuk merancang dan Meraih Kinerja Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Silvatore, Henderson, 2007. *Competence in the Ancient World*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Suharsaputra Uhar, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Aditama
- Terry, GR., 2005. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, USA.
- Thelman, Carry, 2008. *Managing Performance Appraisal System*. Strathclyde Business School, UK.
- Winardi, Hardjosoedarmo, 2005. *Paradigma SDM dalam Kinerja Kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Winnie Rosenburg, 2007. *The Performance Toward Satisfaction In Health Service Australia*.
- Abha Sing, dkk (2016) *Organizational Justice in Relation to Comptence, comitmen and Self Motivation*.
- Ahmad Jusmin, (2016) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Jayapura.
- Ahmad Suffian Mahar, dkk (2016) *The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Work Place*.
- Ali Yassin Sheikh Ali (PhD), dkk (2016) *Teacher Motivation and Shool Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction Survey from Secondary School in Mogadishu*.
- Barnes And Frigitta (2015) Dengan Judul Penelitian *The Affect of Motivation, Facility, Competence and Leadership Toward Morality and Quality of Education on Research and Education Institution at India*.
- Cut Ena Suryana Dkk (2016) Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Aceh.
- Deddy Pandaleke (2016) Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Edy Sujana (2012) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten.
- Ending Setyaningdyah Umar dkk (2013) *The Effect of Human Resource competence, Organizational commitment and Transactional Leadership on Work Dicipline, Job Satisfaction Employee's Performance*.
- Ibrahim Halpenin (2010) dengan judul penelitian *The Affected of Motivation, Competence, Leadership, and Facility toward Prestation, Moral and Quality of Education at Oxford University*.
- I Putu Purnama Putra, dkk (2016) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali*.

---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 38

- Paul Schimmith (2011) Dengan Judul: *Affect Of Motivation, Work Commitment, And Competence Toward Performance And Corelation With Increasing Human Resource Quality In Scientific Software International Inc. Chicago.*
- Periansyah Zainuddin, Dkk (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen.
- Yudi Supriyanto (2015) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi.

---

<sup>1)</sup> Padli, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

<sup>2)</sup> Farida A. Hehanussa, Dosen Dpk Prodi. Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon 39