

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong Kab. Kebumen)

Tegar Aditya Prihartanto¹, Much. Riyadus Solichin²

Universitas Putra Bangsa^{1,2}

tegaraditya998@gmail.com¹

Abstrak

Keberadaan dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi. Kinerja yang baik dimana dosen memberikan hasil kerja yang maksimal melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang meliputi aspek kemampuan, motivasi, faktor individu, faktor psikologis, faktor organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden seluruh dosen tetap di Universitas Muhammadiyah Gombong sebanyak 64 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompetensi, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen.

Kata kunci: kompetensi; lingkungan kerja non fisik; kepuasan kerja; kinerja dosen

Abstract

The presence of lecturers plays a crucial role in determining the quality of education and graduates produced by higher education institutions. Good performance is reflected in lecturers delivering optimal results through the implementation of the Tri Dharma of higher

education. Several factors can enhance an individual's performance, including ability, motivation, individual factors, psychological factors, and organizational factors. This study aims to determine the effect of competence, non-physical work environment, and job satisfaction on the performance of lecturers at Universitas Muhammadiyah Gombong. The sampling method used was a saturated sampling technique, with a total of 64 permanent lecturers as respondents. The data analysis techniques employed include multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that the competence variable has a significant partial effect on lecturer performance. The non-physical work environment also has a significant partial effect on lecturer performance. Similarly, job satisfaction has a significant partial effect on lecturer performance. Based on the findings, it can be concluded that competence, the non-physical work environment, and job satisfaction simultaneously influence lecturer performance.

Keywords: competence; non-physical work environment; job satisfaction; lecturer performance

Pendahuluan

Pendidikan merupakan kebutuhan manusia. Pendidikan selalu mengalami perubahan, perkembangan dan perbaikan sesuai dengan perkembangan di segala bidang kehidupan. Pendidikan di Indonesia saat ini di dominasi oleh penduduk dengan pendidikan rendah dimana penduduk yang tamat SMA/ sederajat sebesar 29.21% sedangkan penduduk yang tamat Perguruan Tinggi (PT) hanya sebesar 9.67% (Badan Pusat Statistika, 2022). Adanya peningkatan partisipasi masyarakat pada jenjang PT akan tetapi hal tersebut masih belum memenuhi target nasional yaitu sebesar 34.56%. Gunawan (2017) menyatakan bahwa perguruan tinggi sebagai suatu institusi pendidikan formal memiliki tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) bermutu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan menguasai teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Mutu pendidikan di Indonesia terjadi karena adanya permasalahan dalam sistem pendidikan Indonesia yang menyebabkan buruknya pendidikan, seperti kelemahan di bidang manajemen pendidikan, kekurangan sarana dan prasarana pendidikan, dan lemahnya standar penilaian pembelajaran (Fitri, 2021).

PT di Indonesia paling banyak di dominasi oleh PT Swasta. Siregar (2020) menyatakan jika PT swasta harus memperhatikan, menjaga perguruan tingginya, agar diperoleh lulusan yang bermutu, untuk itu diharapkan perguruan tinggi swasta harus memperhatikan perilaku yang

mempengaruhi kualitas perguruan tingginya seperti sumber daya manusia (SDM) yaitu dosen. Widiatmaja (2019) menambahkan jika keberadaan dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi, di samping itu secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosennya berkinerja dan bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya.

Jawa Tengah menjadi provinsi dengan jumlah PT swasta terbanyak ke empat di Indonesia (Gambar 1.2) dimana salah satu PT swasta yang ada di Jawa Tengah adalah Universitas Muhammadiyah Gombong (UNIMUGO). Universitas Muhammadiyah Gombong merupakan lembaga perguruan tinggi yang berdiri sejak tahun 9 juni 1994. Universitas Muhammadiyah Gombong termasuk lembaga perguruan tinggi yang sudah memiliki akreditasi B yang memiliki 2 Fakultas yaitu fakultas Ilmu Kesehatan dan Fakultas Sosial Humaniora, serta memiliki 11 Program Studi dengan jumlah dosen tetap sebanyak 64 orang.

Sebagai salah satu universitas dengan akreditasi B membuat Universitas Muhammadiyah Gombong harus dapat memiliki SDM yang mendukung salah satunya adalah dosen. Dosen seharusnya memiliki kinerja yang mendukung dalam proses pendidikan. Sasmita et al., (2022) menyatakan bahwa evaluasi kinerja kepada para dosen digunakan untuk mengetahui kontribusi yang sudah dilakukan dalam pencapaian tujuan pengajaran. Kinerja yang baik yaitu dosen memberikan hasil kerja yang maksimal melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

Rata-rata skor kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi masih dibawah nilai minimal dimana rata-rata skor kinerja dosen yang diharapkan adalah 4.01-5.00. Rendahnya kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, Tampubolon (2014) menambahkan jika terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang meliputi aspek kemampuan, motivasi, faktor individu, faktor psikologis, faktor organisasi. Kemampuan dalam hal ini dapat dilihat dari segi kompetensi dosen, faktor individu dapat dilihat dari segi sikap kerja, faktor psikologis dapat dilihat dari stres kerja dan kepuasan kerja sedangkan faktor organisasi dapat dilihat dari faktor lingkungan kerja non fisik.

Tanggapan dosen mengenai 6 variabel bebas yang memengaruhi kinerja yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu faktor kompetensi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian Sari et al., (2021) menunjukkan bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Peneliti lainnya oleh Prihastoto &

Adi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pra-survei di atas diketahui faktor yang memengaruhi penurunan kinerja dengan nilai rata-rata paling rendah adalah lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2013) menyatakan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja dosen, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka dosen akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Handoko (2016) menambahkan jika seorang dosen perlu merasa nyaman dan mengerjakan tugas tanpa merasa terbebani. Perasaan dosen saat bekerja berdampak pada kinerjanya. Senang tidaknya seorang dosen setelah melakukan tanggung jawabnya dapat disebut kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pra survey juga diketahui bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dosen di UNIMUGO. Kepuasan yang dirasakan seorang dosen juga diduga menjadi pendorong untuk lebih bekerja secara efisien dan efektif. Dosen yang merasa tidak puas dengan lingkungan pekerjaannya akan mengakibatkan kinerjanya tidak akan maksimal dan dalam kasus belakang ini meningkatkan resignation rate (Sari et al., 2021). Kepuasan kerja memberi dampak yang baik bagi hasil kerja dosen karena dosen yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka hasil kerjanya akan semakin tinggi (Widyastuti & Palupiningdyah, 2015).

Penelitian terdahulu menunjukkan adas hasil yang berbeda yaitu puas tidaknya karyawan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan (Susanty & Miradipta, 2013). Hasil kuesioner pra-survei menunjukkan skor rata-rata variabel kepuasan kerja yaitu 3.6. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor kepuasan dosen masih dibawah target yaitu 4.01-5.00. Kepuasan kerja dosen ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas

yang menjadi tanggung jawab dosen tersebut secara tepat waktu, di samping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang terjadi maupun yang tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Adanya perasaan puas dalam bekerja akan mendorong seseorang untuk meningkatkan kompetensi keahlian yang dimiliki dengan harapan meningkatkan nilai balas jasa yang lebih besar (Sinambela, 2016).

Kompetensi harus dimiliki oleh dosen didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja dalam jangka panjang. Busro (2018) menambahkan jika kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh dosen. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini merupakan salah satu standar keprofesionalan seorang dosen. Kinerja dosen dapat diukur melalui suatu penilaian uji kompetensi.

Kurangnya kompetensi dosen dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Rendahnya kompetensi dosen juga dapat menyebabkan rendahnya kemampuan mahasiswa dalam meraih prestasi akademik. Ganyaupfu (2013) menambahkan jika faktor kompetensi dosen, metode pengajaran dan kualitas materi pembelajaran adalah faktor yang dapat mendukung mahasiswa agar mampu meraih prestasi akademik yang baik. Hal tersebut didukung oleh hasil pra-survei yang telah diolah oleh peneliti. Rata-rata yang diperoleh yaitu sekitar 3,65 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor kepuasan dosen masih dibawah target yaitu 4.01-5.00. Kurangnya kemampuan kompetensi dosen dalam hal ini dapat menyebabkan seorang dosen belum dapat dikatakan sebagai dosen yang professional (Wahidmurni et al., 2010).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kinerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manajer SDM karena dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang dapat membuat dosen menjadi nyaman bekerja dengan adanya rasa nyaman dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik, kemudian hal itu juga harus didukung dengan adanya rasa puas dalam bekerja yang dimiliki oleh dosen sehingga menunjang keinginan dosen untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensinya yang berefek pada peningkatan kinerja.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati & Daryanto, 2013). Menurut Kementerian Ristek dan Dikti (2019) untuk mengukur kinerja dosen dilihat berdasarkan kemampuan dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi dengan beberapa indikator, antara lain :

1. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran.
2. Melaksanakan penelitian dan pengembangan ilmu.
3. Melaksanakan pengabdian masyarakat.
4. Melaksanakan tugas penunjang.

Kompetensi

Kompetensi dosen mengandung arti kemampuan seorang dosen dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara tanggung jawab dan layak, atau kemampuan dan kewenangan dosen dalam melaksanakan profesinya dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison et al., 2016). Indikator kompetensi dosen menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kompetensi pedagogic
2. Kompetensi profesional
3. Kompetensi sosial
4. Kompetensi kepribadian dosen

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2013). Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014) yaitu :

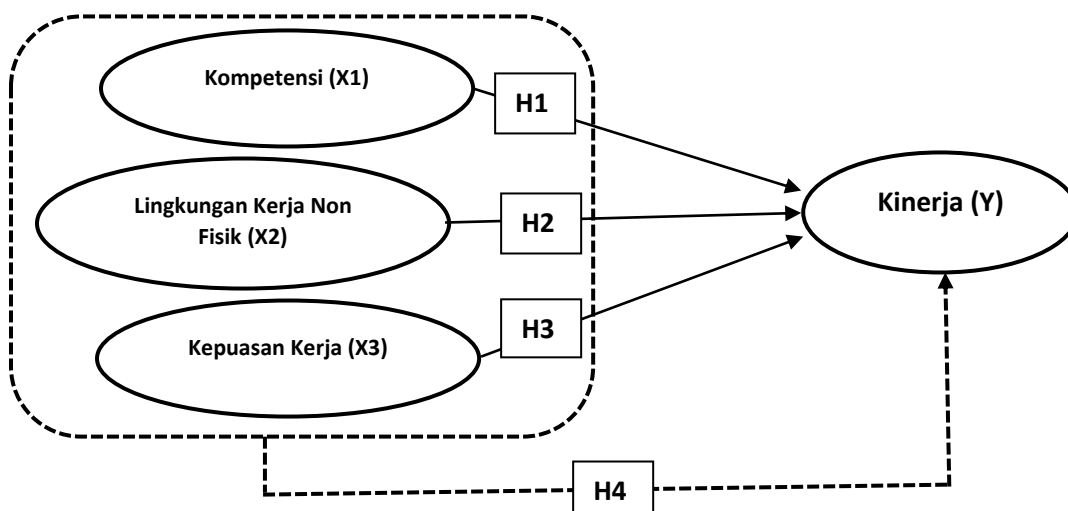
1. Hubungan rekan kerja stingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antar karyawan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun yang tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Sinambela, 2016). Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yaitu:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong

H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong

H3: Terdapat pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong

H4: Terdapat pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong

Metode Penelitian

Metode

Metode analisis untuk mengetahui variabel independen yang mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Model ini

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

dipilih karena penelitian ini dirancang untuk menentukan variabel independen mempunyai

pengaruh terhadap variabel dependen. Analisis regresi merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan salah satu atau lebih variabel independen dengan tujuan mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Yusi, 2020). Persamaan regresi linier berganda (Suliyanto, 2018) adalah sebagai berikut:

Keterangan :

- α : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3,$: Koefisien regresi
- Y : Kinerja Dosen
- X1 : Kompetensi Dosen
- X2 : Lingkungan Kerja non Fisik
- X3 : Kepuasan Kerja
- e : Kesalahan residual (error)

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Universitas Muhammadiyah Gombong sebanyak 64 responden. Sampel adalah besaran karakteristik (tertentu) dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi (Fatihudin, 2015). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Universitas Muhammadiyah Gombong sebanyak 64 responden.

Data

Tipe data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Hermawan & Amirullah, 2021). Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah hasil angket atau jawaban kuesioner tentang kompetensi, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja dosen.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. (Suliyanto, 2018). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel. Kuesioner tersebut akan didapat data mengenai bagaimana tanggapan responden mengenai variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja dosen.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner yang digunakan berupa pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah disediakan. Skala pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Hermawan & Amirullah, 2021).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 *for windows* dengan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang disebarkan dan terkumpul dari responden sebanyak 64 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkatan umur sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	21-30	7	10.9
2	31-40	29	45.3
3	41-50	23	35.9
4	>50	5	7.9
Jumlah		64	100

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa responden memiliki usia 31-40 tahun mendominasi 29 orang atau 45.3% dari 64 orang. Hal ini dikarenakan pada rentang usia 31-40 tahun manusia normal memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Reponden dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 orang, oleh karena itu kuesioner dibagikan kepada 64 orang. Semua kuesioner yang dibagikan kembali dan terisi dengan lengkap sehingga dapat dianalisis. Berdasarkan data yang terkumpul diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	32.8
2	Perempuan	43	67.2
Jumlah		64	100

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa responden terdominasi dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang atau 67.2% dari 64 dosen.

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Reponden dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 orang, oleh karena itu kuesioner dibagikan kepada 64 orang. Semua kuesioner yang dibagikan kembali dan terisi dengan lengkap sehingga dapat dianalisis. Berdasarkan data yang terkumpul diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Magister	59	92.2
2	Doktoral	5	7.8
	Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa responden terdominasi dengan Pendidikan magister sebanyak 59 orang atau 92.2% dari 64 dosen. Bila dikaitkan dengan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 45 nomor 14 Tahun 2005, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik. Kualifikasi akademik dosen sebagai mana dimaksud dalam pasal 45 diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana.

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan data yang disebar dan terkumpul dari responden sebanyak 64 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4, Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	1-2 tahun	9	14.1

2	3-4 tahun	2	3.1
3	5-10 tahun	15	23.4
4	> 10 tahun	38	59.4
Jumlah		64	100

Sumber: Data Orimer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja >10 tahun berjumlah 38 orang atau 59.4% dari 64 orang.

Uji Instrumen

Hasil Validitas Kinerja

Hasil analisis uji validitas variabel kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Validitas Variabel Kinerja

<i>Variabel</i>	<i>Indicators</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Ket</i>
Kinerja	KD1	0.438	0.246	Valid
	KD2	0.550	0.246	Valid
	KD3	0.548	0.246	Valid
	KD4	0.522	0.246	Valid
	KD5	0.606	0.246	Valid
	KD6	0.606	0.246	Valid
	KD7	0.377	0.246	Valid
	KD8	0.418	0.246	Valid
	KD9	0.655	0.246	Valid
	KD10	0.524	0.246	Valid

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas pada instrument variabel kinerja menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kinerja menghasilkan nilai r hitung > r tabel (0.246), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kinerja dinyatakan valid.

Hasil Validitas Kompetensi

Hasil analisis uji validitas variabel kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Validitas Variabel Kompetensi

<i>Variabel</i>	<i>Indicators</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Ket</i>
Kompetensi	K1	0.381	0.246	Valid
	K2	0.617	0.246	Valid
	K3	0.472	0.246	Valid
	K4	0.520	0.246	Valid
	K5	0.376	0.246	Valid
	K6	0.473	0.246	Valid
	K7	0.637	0.246	Valid
	K8	0.632	0.246	Valid

Berdasarkan tabel 6 hasil uji validitas pada instrument variabel kompetensi menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kompetensi menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel (0.246), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kompetensi dinyatakan valid.

Hasil Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil analisis uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

<i>Variabel</i>	<i>Indicators</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Ket</i>
Lingkungan Kerja Non Fisik	LK1	0.559	0.246	Valid
	LK2	0.777	0.246	Valid
	LK3	0.829	0.246	Valid
	LK4	0.509	0.246	Valid
	LK5	0.719	0.246	Valid
	LK6	0.272	0.246	Valid

Berdasarkan tabel 7 hasil uji validitas pada instrument variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel lingkungan kerja non fisik menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel (0.246), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

Hasil Validitas Kepuasan Kerja

Hasil analisis uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Validitas Kepuasan Kerja

<i>Variabel</i>	<i>Indicators</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Ket
Kepuasan Kerja	KK1	0.981	0.246	Valid
	KK2	0.470	0.246	Valid
	KK3	0.574	0.246	Valid
	KK4	0.402	0.246	Valid
	KK5	0.384	0.246	Valid
	KK6	0.716	0.246	Valid
	KK7	0.805	0.246	Valid
	KK8	0.334	0.246	Valid
	KK9	0.651	0.246	Valid
	KK10	0.593	0.246	Valid

Berdasarkan tabel 8 hasil uji validitas pada instrument variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel (0.246), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menggunakan alpha chronbach didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>alpha chronbach</i>	Syarat Reliabel	Ket
Kinerja	0.690	$\alpha > 0.6$	Reliabel
Kompetensi	0.710	$\alpha > 0.6$	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.747	$\alpha > 0.6$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.717	$\alpha > 0.6$	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 hasil uji reliabilitas keempat variabel dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai alpha cronbach > 0.6, berdasarkan hal tersebut soal atau pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini dapat digunakan untuk proses pengambilan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berguna untuk mengetahui model regresi data dapat dipakai. Dalam melakukan pengujian dilakukan menggunakan aplikasi program SPSS 26 for windows. Uji asumsi klasik meliputi beberapa uji sebagai berikut:

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal Hasil uji validitas menggunakan kломogorov smirnov didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,28527416
Most Extreme Differences	Absolute	0,045
	Positive	0,045
	Negative	-0,039
Test Statistic		0,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa semua variabel dinyatakan memiliki data berdistribusi normal karena mempunyai nilai p value (asyp.sig) $> \alpha$ (0.05), berdasarkan hal tersebut maka syarat uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Penilaian mengenai multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka menunjukkan dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	(Constant)		
	Kompetensi Dosen	0,551	1,814
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,383	2,612
	Kepuasan Kerja	0,353	2,830

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa semua variabel dinyatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas karena mempunyai nilai Tolerance di atas 0,1 ($>0,1$) dan variance inflation factor ($VIF \leq 10$), berdasarkan hal tersebut maka syarat uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,439	0,662
	Kompetensi Dosen	0,406	0,686
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1,353	0,181
	Kepuasan Kerja	-0,837	0,406

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa nilai p value dari ke tiga variabel independent > 0.05 sehingga hal tersebut menunjukkan tidak terdapat masalah heterokedastisitas atau bisa disebut homokedastisitas, berdasarkan hal tersebut maka syarat uji heterokedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu indikator variabel bebas yaitu kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh, sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10,814	1,593	
	Kompetensi Dosen	0,322	0,075	0,318
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,362	0,087	0,368
	Kepuasan Kerja	0,254	0,070	0,335

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 13 hasil uji regresi maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 10.814 + 0.322 (X_1) + 0.362 (X_2) + 0.254 (X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai Konstanta yang dihasilkan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebesar 10.814 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka nilai kinerja dalam model persamaan ini sebesar 10.814.
2. Koefisien kompetensi sebesar 0,322. Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kompetensi naik sebesar 1, maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,322 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2, X_3 = 0$).
3. Koefisien lingkungan kerja non fisik 0,362. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan sebesar 1, maka variabel nilai kinerja akan naik sebesar 0,362 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_3 = 0$).
4. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,254. Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1, nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,254 dengan asumsi variabel lain tetap ($X_1, X_2 = 0$).

Uji Hipotesis

Uji anova atau uji F digunakan untuk mengetahui sebesar besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Sedangkan pengaruh masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) diukur dengan menggunakan uji t (Ghozali, 2018).

Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen secara parsial akan mempengaruhi variabel dependen apabila derajat kepercayaan 5% atau nilai thitung > ttabel. Nilai t tabel pada penelitian ini dengan responden 64 maka df sebesar 64 uji dua sisi maka diperoleh ttabel sebesar 1,9977 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,789	0,000
	Kompetensi Dosen	4,299	0,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	4,145	0,000
	Kepuasan Kerja	3,623	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Variabel Kompetensi Dosen (X1) terhadap kinerja (Y).

Hasil uji t pada Tabel 4.10 menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung 4.299 $>$ ttabel 1,9977. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dosen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Artinya H1 = diterima.

b. Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap Kinerja (Y).

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung 4.145 $>$ ttabel 1,9977 dengan demikian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Artinya H2 = diterima.

c. Variabel kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

Hasil uji t diketahui nilai signifikansi dan thitung untuk variabel stres kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dan thitung 3.623 $>$ ttabel 1,9977. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya H3 = diterima.

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Penentuan Ftabel :

df1 = Pembilang

= K-1

= 4-1

= 3

df2 = Penyebut

= n-k

= 64-4

= 60

Maka dalam penelitian ini nilai Ftabel yaitu 2,53. Berikut hasil pengujian uji statistik F:

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471,038	3	157,013	90,522	.000 ^b
	Residual	104,072	60	1,735		
	Total	575,109	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi Dosen, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 15 diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 90,522 > F_{tabel} 2,53$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa H4 yaitu kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja Diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Kontribusi variabel kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	0,819	0,810	1,317

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi Dosen, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 16 dapat diketahui bahwa nilai adjusted R² adalah 0,810, artinya variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 81%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 81% sedangkan sisanya 19% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Variabel kompetensi menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja dosen.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka lingkungan kerja non fisik pada suatu instansi mempengaruhi kinerja dosen.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen.
4. Berdasarkan uji F variabel kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja. Dari nilai koefisien determinasi pengaruh variabel kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 81%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja, sehingga implikasi praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kesempatan atau memberikan kesempatan kepada dosen untuk melanjutkan tingkat pendidikan yang lebih

- tinggi dan pihak manajemen dapat mendukung kegiatan dosen dalam upaya peningkatan kompetensi seperti kegiatan pengabdian masyarakat maupun penelitian.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik dapat ditingkatkan dengan diadakannya kegiatan outbound diluar hari kerja. Hal tersebut dapat dilakukan untuk mempererat hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan antar pegawai, terlatihnya kerja sama yang baik, kekompakan tim yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai
 3. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi seperti kegiatan berlibur bersama karyawan lainnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 505–512.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Badan Pusat Statistika. (2022). *Statistik Pendidikan Indonesia 2021*. Jakarta: BPS - Statistics Indonesia.
<https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=ZDA3N2U2N2FkYTlhOTNjOTkxMzFiY2Rl&xzmn=aHR0cHM6Ly93d3cuYnBzLmdvLmlkL3B1YmxpY2F0aW9uLzIwMjEzMTEvMjYvZDA3N2U2N2FkYTlhOTNjOTkxMzFiY2RlL3N0YXRpc3Rpay1wZW5kaWRpa2FuLTIwMjEuaHRtbA%3D%3D&twoadfnoarfeauf=MjA>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahyani, E., & Septianti, D. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Rewards Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif*, 8(2), 80-90.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faris, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada Universitas Prima Indonesia. *Agriprimatech*, 4(1), 16–24.

- Fitri, S. F. N. (2021). Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1617–1620.
- Ganyaupfu, E. M. (2013). Factors Influencing Academic Achievement in Quantitative Courses among Business Students of Private Higher Education Institutions. *Journal of Education and Practice*, 4(15), 57–65.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (ke-9)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, G. (2017). Manajemen Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi Islam Swasta (Studi Kasus Perguruan Tinggi Keagamaan Islam dalam Meningkatkan *Input* dan *Output* UM M andiri, IAIM NU, dan STIT Agus Salim Metro). *Disertasi*. Universitas Islam Negeri UIN) Raden Intan Lampung.
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495–509.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haerofiatna, H. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Primagraha. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 309–317.
- Marbun, B. R. T., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9(1), 33–42.
- Prihastoto, F. D., & Adi, A. N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prime Line International Malang. *Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), 4.
- Rachmawati, T., & Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sari, N., Susiladewi, & Mayvita, P. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sinar Mas Banjarmasin. *Jurnal Universitas Islam kalimantan*, 1(1), 1–11.
- Sari, Suryanti, S., Selly, S., Sari, C. T., Christine, C., & Gozali, K. (2021). Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset dan Aplikasi: Akuntansi dan Manajemen*, 5(1), 83–92.

- Sasmita, A., Pradnyana, G. A., & Divayana, D. G. H. (2022). Pengembangan Sistem Analisis Sentimen Untuk Evaluasi Kinerja Dosen Universitas Pendidikan Ganesha Dengan Metode Naïve Bayes. *JST (Jurnal Sains dan Teknologi)*, 11(2), 451–462.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. U. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Pemberian Penghargaan (*Reward*), *Self Efficacy*, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. *Tesis*. Universitas Negeri Medan.
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri*, 15(1), 13-24.
- Tampubolon, L. R. R. U. (2014). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Wahidmurni, M. A., & Ridho, A. (2010). *Evaluasi pembelajaran*. Yogyakarta: Nuha Litera.
- Wahyuni, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Merdeka Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 154–162.
- Widiatmaja, A. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Disiplin Kerja Untuk Peningkatan Kinerja Dosen. *Dinamika Bahari*, 9(2), 2273–2282.
- Widyastuti, N., & Palupiningdyah. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 120–128.