

**PENGARUH PROFESIONALISME DOSEN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
KALIMANTAN TIMUR SAMARINDA**

***INFLUENCE OF LECTURER PROFESSIONALISM AND JOB SATISFACTION ON
THE PERFORMANCE OF LECTURERS AT THE UNIVERSITY MUHAMMADIYAH
EAST KALIMANTAN SAMARINDA***

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh:

DESY NURULLITA BR. SIREGAR
17111024310692

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

**Pengaruh Profesionalisme Dosen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda**

*Influence of Lecturer Professionalism and Job Satisfaction on the Performance of
Lecturers at the University Muhammadiyah East Kalimantan Timur Samarinda*

Desy Nurullita Br. Siregar ¹ Damingun ²

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun oleh:

Desy Nurullita Br. Siregar
17111024310692

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

PENGARUH PROFESIONALISME DOSEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA

Disusun Oleh:

Desy Nurullita Br. Siregar
17111024310692

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal
23 Juli 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Damingun, S.E., M.M
NIDN : 1117087203

(.....)

2. Agus Trisihnyo, S.E., M.M
NIDN : 1126087002

(.....)

Samarinda, 23 Juli 2018
Fakultas Sosial dan Humaniora
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.S)
NIDN. 0604075802

Pengaruh Profesionalisme Dosen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda

Influence of Lecturer Professionalism and Job Satisfaction on the Performance of Lecturers at the University Muhammadiyah East Kalimantan Timur Samarinda

Desy Nurullita Br. Siregar¹ Damingun²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. No.Hp: 082366328771. desynurullita@gmail.com¹
Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimanta Timur²

ABSTRAK

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur merupakan organisasi yang bergerak dibidang pendidikan. Dalam organisasi seperti ini, dosen merupakan salah satu faktor masukan yang melakukan proses untuk menciptakan keluaran yang baik. Salah satu masalah yang masih dihadapi oleh UMKT hingga saat ini adalah beberapa dosen berkinerja lebih baik dari dosen lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji seberapa pengaruhnya profesionalisme dosen dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS 16. Data dalam penelitian ini diambil dari kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mengisi kuesioner secara online melalui bantuan *google docs*. Jumlah kuesioner yang disebarkan dari tanggal 14-17 Juni 2018 sebanyak 120 orang dan yang mengisi sebanyak 94 orang, sisanya 26 orang kuesioner tidak diisi karena menolak untuk mengisi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme dosen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.
Kata Kunci : Kinerja dosen; profesionalisme dosen; kepuasan kerja.

ABSTRACT

*Muhammadiyah University of East Kalimantan is an organosation engaged in education. In an organization like this, the lecturer is one of the input factors that perform the process to create a good output. One of the problems faced by UMKT to date is that some lecturers are performing better than other lecturers. The purpose of this study is to test how the influence of lecturer professionalism and job satisfaction on lecturer's performance at Muhammadiyah University of East Kalimantan Samarinda. The type of research used is quantitative research that will be analyzed by statistical methods with SPSS 16. Data in this study was taken from the questionnaire. Questionnaires spread is done by filling out the questionnaire online through the help of google docs. The number of questionnaires distributed from June 14-17, 2018 was 120 people and filled as many as 94 people, the remaining 26 questionnaires were not filled because they refused to fill. This research uses multiple linear regression analysis technique. The results showed that the variables of lecturer professionalism and job satisfaction have a significant and positive effect on the performance of lecturers at Muhammadiyah University of East Kalimantan Samarinda.
Keywords: Performance of lecturer; lecturer professionalism; job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Undang - Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Menurut Trianto dan Tutik (2006:3) “Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya meningkatkan mutu tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi.”

Kepuasan kerja menurut Wibowo (2014:132) “memberikan definisi bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan para dosen terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif dosen terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Jika seseorang bergabung dalam suatu perguruan tinggi sebagai dosen, maka mereka membawa sejumlah keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.”

“Salah satu sasaran penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja (Susilo Martoyo, 2000: 36).”

“Moorse dalam Panggabean (2004: 128) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling banyak tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan yang paling banyak, namun mendapat yang sedikit, sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. Kinerja dosen merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan misinya, dan merupakan penggerak bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga perguruan tinggi.”

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur merupakan organisasi yang bergerak dibidang pendidikan. Dalam organisasi seperti ini, dosen merupakan salah satu faktor masukan yang melakukan proses untuk menciptakan keluaran yang baik. Salah satu masalah yang masih dihadapi oleh Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur hingga saat ini adalah beberapa dosen berkinerja lebih baik dari dosen lainnya. Dari masalah tersebut penulis ingin mengidentifikasi sebab-sebab mengapa hal itu bisa terjadi. Perbedaan yang dipengaruhi oleh profesionalisme dan kepuasan kerja dapat menyebabkan perbedaan kinerja masing-masing dosen. Penulis mengambil keputusan dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Dosen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah profesionalisme dosen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda ?
2. Apakah Profesionalisme dan Kepuasan Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda?
3. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel profesionalisme dosen dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.

- b. Untuk mengetahui variabel profesionalisme dosen dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.
- c. Untuk mengetahui variabel yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.

Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen fakultas kedokteran UKI Jakarta oleh Rumiwati, mahasiswa Pascasarjana UNS (2006). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan penyajian data secara deskriptif analisis. Populasi dalam penelitian adalah dosen fakultas UKI Jakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan teknik korelasi dan regresi. Hasil uji penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Koefisien korelasi 0,538 dan koefisien determinasinya 0,289. (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Koefisien korelasi 0,466 dan koefisien determinasinya 0,217. (3). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Koefisien korelasi antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 0,647, koefisien determinasi 0,419.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Profesionalisme Dosen

Kusnandar (2007:46) mengemukakan bahwa Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang.” “Sudarwan Danin (2002:23) mendefinisikan bahwa: Profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerja. Seorang pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya akan membawa dampak yang positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012: 256) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah merancang, mengajar dan mengevaluasi dalam proses pembelajaran. PP No.60 tahun 1999 pasal 3 ayat (1), menyatakan bahwa perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat atau lebih dikenal dengan sebutan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja seorang dosen tidak hanya mengajar, tetapi juga melaksanakan penelitian dan berbagai kajian ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat.

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat Pengaruh signifikan Profesionalisme Dosen dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.

2. Diduga terdapat pengaruh Profesionalisme Dosen dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.
3. Diduga variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kampus Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang beralamat di Komplek Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda. Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 14 - 17 Juni 2018. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif yang akan dianalisis dengan metode statistika dengan SPSS 16. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh dosen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang berjumlah 120 dosen. Kemudian penulis menyebarkan kuesioner melalui aplikasi *whatsapp* dengan bantuan teknologi *google docs* secara random dan kuesioner kembali berjumlah 94 orang.

Variabel Operasional

Dalam penelitian ini ada dua variabel operasional yang digunakan, yaitu :

1. Variabel Independen, yang terdiri dari;
 - a. Profesionalisme Dosen (X1) dengan tujuh indikator yaitu Keterampilan Kerja , Wawasan konten pengetahuan yang ia ajarkan, Dinamid terhadap perubahan kurikulum, penggunaan alat pembelajaran yang baik, penguasaan teknologi, dan sikap profesionalisme dosen:
 - b. Kepuasan Kerja (X2) dengan lima indikator yaitu Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap supervisi, Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja dan Kepuasan terhadap kesempatan promosi.
2. Variabel Dependen, Kinerja Dosen (Y) dengan tujuh indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kreatifitas kerja, efisiensi kerja, kedisiplinan, kerjasama dan hubungan kerja.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam hal ini menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum

Penelitian ini dilakukan disalah satu Perguruan Tinggi Swasta di Samarinda yaitu Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sebagai objek penelitian. Dari daftar yang diperoleh tidak ada penentuan dalam pengambilan sampel. Seluruh daftar yang diterima digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh Dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengisi kuesioner secara online melalui bantuan teknologi *google docs*. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 120 orang dari tanggal 14 - 17 Juni 2018. Dari 120 kuesioner yang disebarkan kuesioner yang terisi sejumlah 94 orang dan sisanya 26 orang kuesioner tidak diisi karena menolak untuk mengisi. Dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 94 orang dengan data sebagai berikut:

Uji Validitas

Tabel 1. Profesionalisme Dosen (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Dosen (Y)

Indikator	Butir Pernyataan	<i>Loading Analysis</i>	r korelasi	Keterangan
PROFESIONALISME DOSEN (X1)	X1.1	0,788	0,3	Valid
	X1.2	0,757	0,3	Valid
	X1.3	0,825	0,3	Valid
	X1.4	0,808	0,3	Valid
	X1.5	0,758	0,3	Valid
	X1.6	0,838	0,3	Valid
	X1.7	0,86	0,3	Valid
KEPUASAN KERJA (X2)	X2.1	0,832	0,3	Valid
	X2.2	0,813	0,3	Valid
	X2.3	0,865	0,3	Valid
	X2.4	0,899	0,3	Valid
	X2.5	0,897	0,3	Valid
KINERJA DOSEN (Y)	Y1	0,614	0,3	Valid
	Y2	0,759	0,3	Valid
	Y3	0,818	0,3	Valid
	Y4	0,78	0,3	Valid
	Y5	0,827	0,3	Valid
	Y6	0,833	0,3	Valid
	Y7	0,806	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Juli 2018

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Profesionalisme Dosen (X1), kepuasan kerja (X2) dan Kinerja dosen (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,30.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Profesionalisme Dosen (X1)	0,909	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,911	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,892	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Juli 2018

Dari hasil uji di atas, dapat dilihat *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesis dan Teknik Analisis

Perumusan Hipotesis

- H1 = Terdapat pengaruh signifikan (X1) dan (X2) terhadap (Y)
- H2 = Terdapat pengaruh (X1) dan (X2) secara simultan terhadap (Y)
- H3 = Diduga (X2) lebih dominan terhadap (Y)
- Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

Uji Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian Hipotesis H1 Dengan Uji t

Tabel 3. Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Tetap)	8,813	1,806		4,88	0
	TOTAL_X1	0,158	0,082	0,175	1,916	0,059
	TOTAL_X2	0,813	0,108	0,685	7,512	0

Sumber: Data Primer Diolah, Juli 2018

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,059 > 0,05$ dan t hitung $1,916 > t$ tabel 1,662, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Diketahui sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $7,512 > t$ tabel 1,662, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Dari hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F) Pengujian Hipotesis H2 dengan Uji F

Tabel 4. Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	“Regression”	395,717	2	197,859	97,071	,000 ^a
	“Residual”	185,485	91	2,038		
	Total	581,202	93			

Sumber: Data Primer Diolah, Juli 2018

a. Predictors: (Tetap), TOTAL_X1 (KEPUASAN KERJA), TOTAL_X2 (PROFESIONALISME DOSEN)

b. Variabel Tetap : TOTAL_Y (KINERJA DOSEN)

Berdasarkan hasil output diatas diketahui signifikansi untuk pengaruh profesionalisme dosen (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja dosen (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $97,071 > F$ tabel 3,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh profesionalisme dosen (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap (Y) di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Uji (R) dan Uji (R2)

Tabel 5. (R) dan (R2)

	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
X1	1	,695 ^a	0,483	0,477	1,80734
	a. Predictors: (Kinerja), TOTAL_X1 (PROFESIONALISME DOSEN)				
	b. Variabel Tetap : TOTAL-Y (KINERJA DOSEN)				
X2	1	,817 ^a	0,668	0,664	1,44825
	a. Predictors: (Kinerja), TOTAL_X2 (KEPUASAN KERJA)				
	b. Variabel Tetap: TOTAL-Y (KINERJA DOSEN)				
X3	1	,825 ^a	0,681	0,674	1,42769
	a. Predictors: (Kinerja), TOTAL_X1 (PROFESIONALISME Dosen),TOTAL_X2 (KEPUASAN KERJA)				
	b. Variabel Tetap: KINERJA DOSEN				

Sumber: Data Primer Diolah, Juli 2018

Berdasarkan hasil output diatas diketahui nilai R sebesar 0,695 yang berarti 69,5 % variabel profesionalisme dosen (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen. Hubungan pengaruh variabel profesionalisme dosen (X1) tergolong tinggi. Nilai pada *R square* sebesar 0,483 atau 48,3 % yang berarti variabel profesionalisme dosen memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen sebesar 48,3 % .

Berdasarkan hasil output pada tabel 5 di atas diketahui nilai R sebesar 0,817 yang berarti 81,7 % variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen. Hubungan pengaruh kepuasan kerja (X2) tergolong tinggi. Nilai *R square* sebesar 0,668 atau 66,8 % yang berarti variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen sebesar 66,8 % .

Berdasarkan hasil di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,681, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 68,1%.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Persamaan Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Tetap)	8,813	1,806		4,88	0
	TOTAL_X1	0,158	0,082	0,175	1,916	0,059
	TOTAL_X2	0,813	0,108	0,685	7,512	0
a. Variabel Tetap: TOTAL_Kinerja Dosen						

Berdasarkan hasil diatas, pengujian hipotesis secara individual yang diperoleh dari model regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Dosen} = 8,813 + 0,158 X_1 + 0,813 X_2$$

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, diperoleh bahwa dari kedua komponen variabel yang memiliki nilai koefisien positif yaitu profesionalisme dosen dan kepuasan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Variabel profesionalisme dosen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda. Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda. Dari hasil pengujian tersebut dapat di buktikan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyebutkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan variabel profesionalisme dosen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda terbukti kebenarannya.
2. Pengaruh secara bersama–sama antara variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.

3. Variabel kepuasan dosen (X2) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen (Y) karena variabel kepuasan kerja atau (X2) lebih besar memberikan kontribusinya terhadap Y dibandingkan dengan variabel profesionalisme dosen (X1).
4. Uji determinasi (R²) pada tabel 5 diketahui nilai R sebesar 0,825 yang berarti 82,5 % variabel profesionalisme dosen dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen yang sisanya 17,5 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hubungan profesionalisme dosen dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja dosen tergolong tinggi. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen, sehingga untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan nilai *R Square* yaitu 0,478 atau 47,8% yang artinya bahwa profesionalisme dosen dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen sebesar 68,1 % dan sisanya sebesar 31,9 % di sumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
5. Persamaan regresi linier berganda pada tabel 6 sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Dosen} = 8,813 + 0,158 X_1 + 0,813 X_2$$

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, diperoleh bahwa dari kedua komponen variabel yang memiliki nilai koefisien positif yaitu profesionalisme dosen dan kepuasan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme dosen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, dalam upaya meningkatkan kinerja dosen, penulis mengajukan saran yaitu:

Dari hasil penelitian profesionalisme dosen menunjukkan kondisi yang sangat baik. Oleh karena itu sebaiknya pihak universitas harus tetap mempertahankan dosen-dosen yang profesional, atau merekrut lebih banyak dosen yang berprofesional agar tingkat kinerja dosen pada universitas dapat meningkat.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda agar mencapai kinerja yang optimal perlu dilakukan adalah tetap menjaga hubungan sesama rekan kerja dan menciptakan persaingan sehat.

Kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda sudah baik. Hanya saja harus lebih ditingkatkan lagi kinerjanya dalam proses belajar mengajar. Karena masih ada sebagian dosen yang hanya terpaku dengan slide yang ditampilkan, tanpa ada reaksi yang dilakukan terhadap mahasiswa disaat pembelajaran sedang berlangsung. Kepuasan mahasiswa dalam menerima materi yang diajar juga dapat meningkatkan kepuasan tersendiri kepada setiap dosen sehingga akan berdampak positif juga terhadap kinerjanya.

REFERENSI

Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia.

Kusnandar, 2007, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung. Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,BPFE: Yogyakarta

Trianto, Titik Triwulan Tutik, *Tinjauan Yuridis Hak Serta Kewajiban Pendidik*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006.

Wibowo . (2014 : 132) . *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

