

Pengaruh Diklat Terhadap Motivasi dan Kompetensi Dosen STIE AMM Mataram

Faizatul Fajariah

Jurusan Manajemen, STIE AMM Mataram, Mataram
Jl. Pendidikan 1 Dasan Agung, Gomong, Kec. Mataram, Kota Mataram,
Nusa Tenggara Barat 83126, (0370) 632051
Email : faizatulfajariah@gmail.com

ABSTRAK

Penilaian kinerja dosen di suatu perguruan tinggi menjadi sangat penting dalam kerangka penjaminan mutu internal dalam bentuk *feedback* bagi dosen dan pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi dosen di STIE AMM Mataram, serta untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi melalui motivasi sebagai variabel intervening. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan termasuk dalam penelitian asosiatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di STIE AMM Mataram yaitu sebanyak 46 orang. Dalam pengumpulan data dirancang instrumen penelitian yang sesuai dengan indikator untuk setiap variabel, seperti kompetensi dosen (Y), motivasi kerja (Z), pendidikan (X1) dan pelatihan dosen (X2) dengan cara membagikan kuisioner yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data dilakukan dengan metode kuadrat terkecil dengan menggunakan aplikasi smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen STIE AMM Mataram. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan dapat berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen STIE AMM Mataram dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci - pendidikan, pelatihan, motivasi, kompetensi

1. PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat berjalan dengan baik dan dapat menghambat tujuan di dalam organisasi. Maka daripada itulah dibutuhkan investasi yang besar pada sumber daya manusia. Investasi manusia merupakan investasi yang paling penting yang dapat dilakukan oleh organisasi yang tujuannya bermuara pada satu titik akhir yaitu agar organisasi memiliki sejumlah tenaga kerja yang bermutu, memiliki kompetensi yang dibutuhkan organisasi, tidak hanya untuk masa kini akan tetapi untuk masa depan.

Para ahli dibidang manajemen sumberdaya manusia umumnya sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia yang dapat membawa organisasi berhasil dan sukses, ditentukan oleh kompetensi kerjanya. Kompetensi kerja merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi (Sudarmanto, 2009). Oleh karena itu apabila menghendaki organisasinya dapat berhasil, maka setiap organisasi atau instansi harus dapat mengembangkan kompetensi kerja para pegawainya.

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu ataupun tim. Pengelompokkan kompetensi menurut Mathis dan Jackson (2001) terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*abilities*). Dari pengertian ini terlihat bahwa kompetensi kerja akan berhubungan dengan peningkatan kinerja. Jika kinerja meningkat, maka produktifitas pegawai juga dipastikan akan meningkat pula. Dengan kata lain, untuk meningkatkan produktifitas diperlukan pegawai dengan kompetensi yang baik.

Namun demikian peningkatan kompetensi tidak serta merta dapat dilakukan, banyak hal yang mempengaruhinya. Diantara hal-hal yang dimungkinkan mempengaruhi kompetensi adalah pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja. Motivasi kerja dianggap sebagai suatu hal yang sangat menentukan, baik buruknya kinerja personil maupun organisasi dapat dilihat dari motivasi kerja, serta hanya dengan motivasi kerja yang tinggilah yang akan menghasilkan prestasi kerja. Maka dari itu motivasi kerja merupakan suatu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Seseorang yang tidak berkompoten di bidangnya tentu saja tidak akan memiliki motivasi kerja yang sungguh-sungguh, karena tidak akan mengetahui secara pasti apa yang harus dikerjakan. Motivasi ini memiliki kaitan yang erat dengan tingkat kompetensi pegawai, variabel motivasi kerja jelas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pegawai (Khayatun, Muhdi & Retnaningdyastuti, 2017; Kurniawan, 2017; Satria & Kuswara, 2013; Yani & Indrawati, 2016). Selanjutnya Maulana (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak signifikan mempengaruhi kompetensi pegawai.

Kemudian diketahui pula bahwa terdapat hal lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti halnya pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai. Pendidikan yang mumpuni serta diadakannya pelatihan ini tentunya diharapkan akan mampu meningkatkan motivasi kerja, karena dengan pendidikan dan pelatihan dirasakan akan menambah ilmu, pengetahuan, dan pengalaman yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Darmawan, Supartha & Rahyuda, 2017; Nazar, Astuti & Riza, 2014; Zusmawati, 2014). Sementara itu Yuniar (2017) dalam penelitiannya menyatakan pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Demikian pula halnya dengan Widianingrum & Nurhayati (2017) yang menemukan pendidikan tidak signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Sesuai dengan tuntutan dan tantangan global, untuk mewujudkan organisasi yang baik diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan organisasi. Untuk menghadapi tantangan tersebut maka salah satu upaya guna membangun dosen yang profesional dan peningkatan kompetensinya adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, kesetiaan pada organisasi, dan pengembangan wawasan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu instrumen dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional.

Peningkatan kompetensi pada dosen adalah untuk mengikuti pembinaan dan pengembangan profesi. Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dalam rangka peningkatan kompetensi dosen di STIE AMM Mataram memerlukan analisa yang tepat, yaitu dosen mengikuti beberapa pelatihan. Dengan demikian peningkatan kompetensi dosen dapat dipersiapkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Program peningkatan kemampuan profesional dosen yang juga perlu mendapat perhatian adalah peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi kerja dosen tersebut, diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi kerja tinggi dalam menjalankan tugas secara profesional. Untuk itu, sangat wajar apabila lembaga memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kompetensi kerja dosen dari segi perencanaan program, penyediaan sarana dan prasarana maupun anggaran yang memadai. Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai instrumen utama untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang mencakup peningkatan pengetahuan, peningkatan keahlian dan keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku, dan koreksi terhadap kelemahan kinerja. Dengan kata lain, pendidikan dan pelatihan dianggap merupakan instrumen yang paling efektif untuk mencapai kompetensi kerja yang dipersyaratkan oleh suatu profesi.

Mengacu pada berbagai penelitian terdahulu dimana terdapat beberapa variabel yang mendapatkan hasil tidak konsisten. Penelitian ini juga menarik untuk dilakukan karena dapat mengungkapkan seberapa besar motivasi kerja dan diklat akan mempengaruhi kompetensi dosen. Hal ini sangat menarik untuk diteliti, sebab dengan mengetahui tingkat motivasi kerja, akan mengetahui seberapa besar kontribusinya dalam mempengaruhi kompetensi dosen. Demikian pula dengan mengetahui pendidikan dan pelatihan, akan mengetahui seberapa besar kontribusinya dalam mempengaruhi kompetensi dosen.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, pendekatan penelitiannya adalah kuantitatif serta termasuk dalam penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi dengan motivasi sebagai variabel intervening pada dosen di STIE AMM Mataram. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sensus/sampel jenuh. Hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian relatif kecil yaitu sebanyak 46 orang. Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (analisis SEM) dengan aplikasi SmartPLS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan dua tahapan dalam menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali & Latan, 2015). Tahap-tahap tersebut adalah menilai *outer model* atau *measurement model* dan pengujian model struktural (*inner model*). Terdapat tiga kriteria untuk menilai *outer model* dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

Convergent Validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang diestimasi dengan *software* smartPLS. Mengacu pada kriteria yang ditetapkan oleh Hair et al dalam Ghozali & Latan (2015) indikator-indikator yang memiliki nilai *loading* kurang dari 0,30 dibuang dari analisis. Dalam penelitian ini digunakan batas *loading factor* sebesar 0,30. Nilai *outer model* atau korelasi antara indikator dengan variabel yang telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,30 yang kemudian dianalisis lebih lanjut, sedangkan yang tidak memenuhi kriteria tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Discriminant validity digunakan untuk melihat apakah suatu indikator dari variabel laten tertentu berbeda dari indikator-indikator variabel laten lainnya, sehingga indikator tersebut dianggap layak untuk menjelaskan variabel latennya. *Discriminant validity* dilakukan dengan membandingkan akar nilai AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (antara sesama variabel laten). Indikator dianggap memenuhi validitas diskriminan jika akar AVE lebih besar dari korelasi diantara sesama variabel laten. Diketahui bahwa akar AVE masing-masing lebih besar dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian adalah valid. Seluruh variabel yang dianalisis lebih besar dari nilai korelasi tertinggi antar masing-masing variabel independen dengan variabel lainnya.

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* di atas 0,70. Hasil analisis smartPLS menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi *composite reliability* karena nilainya di atas angka yang direkomendasikan (0,60) yang berarti bahwa seluruh variabel sudah memenuhi kriteria reliabel. Berdasarkan dari hasil evaluasi secara keseluruhan, baik *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa item-item sebagai pengukur variabel laten (pendidikan, pelatihan, motivasi, kompetensi) merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Indikator refleksif digunakan dalam penelitian ini dikarenakan indikator dari masing-masing variabel merupakan gabungan dari beberapa pendapat ahli serta temuan dalam penelitian terdahulu. Terdapat syarat yang harus dipenuhi dalam menggunakan SEM-PLS, yaitu hubungan antara indikator dengan variabel harus kuat (berkorelasi tinggi). Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh substantif. Tabel 1 memperlihatkan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

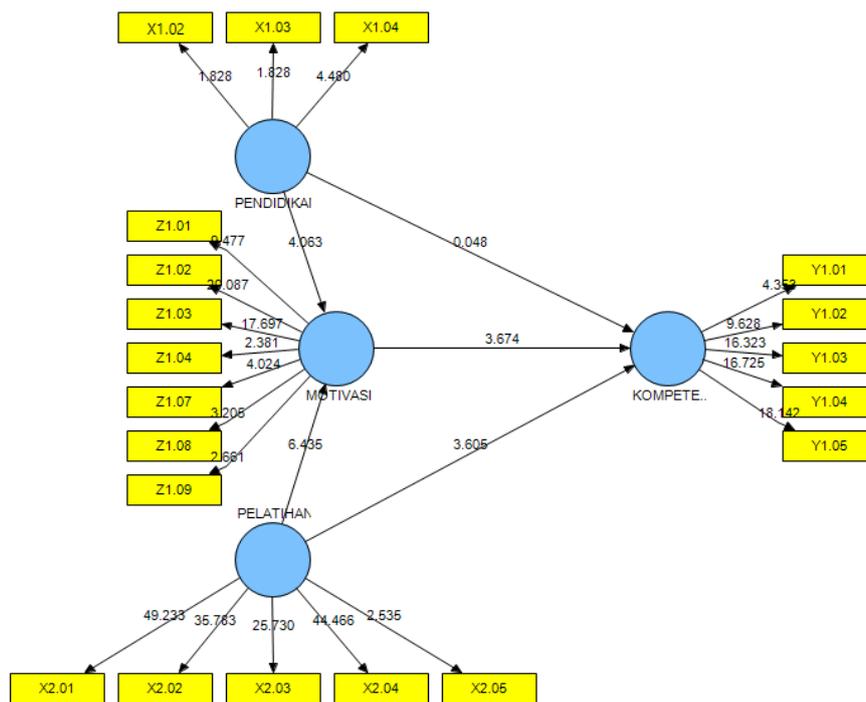
Tabel 1. Nilai R-Square

Variabel Dependen	R-Square
Motivasi Kerja (Z)	0,504
Kompetensi Dosen (Y)	0,551

Nilai *R-square* variabel motivasi kerja 0,504 dan kompetensi dosen 0,551. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat dijelaskan oleh variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,504 yang berarti 50,40 persen *variance* pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel kompetensi dosen memiliki nilai *R-square* 0,551 yang berarti 55,10 persen *variance* pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja mampu menjelaskan kompetensi dosen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Overall fit index dapat menggunakan kriteria *goodness of fit (GoF index)* yang dikembangkan oleh Tenenhaus et al., dalam Ghazali & Latan (2015). Indeks ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Untuk alasan ini *GoF index* dihitung dari akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-squares*. *Average communality* dan *GoF index* secara konseptual tepat digunakan untuk model pengukuran indikator reflektif. Diketahui nilai *relative GoF* sebesar 0,525. Nilai ini diperoleh dengan menggunakan nilai *communality* yang direkomendasikan oleh Fornel dan Larcker dalam Ghazali & Latan (2015) sebesar 0,50 dan nilai *average R-squares* 0,551. Nilai *relative GoF* sebesar 0,525 menyatakan bahwa model struktural terkait pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi dosen melalui motivasi kerja merupakan model struktural yang sangat baik (fit).

Pengujian hipotesis penelitian dengan melihat nilai koefisien jalur dan nilai T-Statistik. Pengujian koefisien jalur menurut Jogiyanto (2011), ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-Tabel dan T-Statistik. Jika nilai T-Statistik lebih tinggi dibandingkan nilai T-Tabel, berarti hipotesis terdukung. Untuk tingkat keyakinan 95 persen maka nilai T-Tabel untuk hipotesis dua arah adalah $\geq 1,64$.



Gambar 1 Hasil Analisis smartPLS

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 2 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 2 *Inner Model Result For Inner Weights*

Variabel	Original Sample	Standar Deviation	T Statistics	Kesimpulan
Pendidikan (X ₁) → Kompetensi (Y)	-0,003	0,066	0,048	Ditolak
Pelatihan (X ₂) → Kompetensi (Y)	0,421	0,114	3,605	Diterima
Pendidikan (X ₁) → Motivasi (Z)	0,365	0,088	4,063	Diterima
Pelatihan (X ₂) → Motivasi (Z)	0,562	0,085	6,435	Diterima
Motivasi (Z) → Kompetensi (Y)	0,408	0,108	3,674	Diterima
Pendidikan (X ₁) → Motivasi (Z) → Kompetensi (Y)	0,146	0,069	2,118	Diterima
Pelatihan (X ₂) → Motivasi (Z) → Kompetensi (Y)	0,650	0,062	10,481	Diterima

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien jalur dan nilai t-statistik sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2. Nilai t-statistik tersebut berada di atas nilai kritis 1,640, dengan demikian pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi yang berarti hipotesis diterima, sedangkan pengaruh pendidikan terhadap kompetensi tidak signifikan dikarenakan nilai t-statistik tersebut berada di bawah nilai kritis 1,640 yang berarti hipotesis pertama ditolak.

b. Pembahasan

- Pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi Dosen

Hasil analisis smartPLS memberikan kesimpulan bahwa pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi dosen STIE AMM Mataram, dengan kata lain dapatlah dinyatakan bahwa pendidikan tidak dapat menyebabkan peningkatan secara signifikan kompetensi dosen. Ini berarti bahwa semakin tinggi dosen maka peningkatan kompetensi dosen tersebut hanya sedikit. Pengaruh pendidikan terhadap kompetensi dosen tersebut adalah tidak signifikan, sebagaimana ditunjukkan dengan hasil pengujian signifikansi dimana didapat nilai t hitung 0,048 yang berada jauh lebih kecil dari nilai t-tabel kritis yaitu 1,640. Ini dapat memberikan petunjuk bahwa pendidikan bukan merupakan faktor dominan atau penentu utama terhadap tingkat kompetensi dosen, bahwa semakin tinggi pendidikan dosen maka hanya sedikit peningkatan kompetensinya. Adanya pengaruh positif dari variabel pendidikan terhadap variabel kompetensi dosen, maka variabel pendidikan dapat digunakan untuk memprediksi perkembangan atau peningkatan kompetensi dosen di waktu yang akan datang.

Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan temuan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Purnomo, Sudana & Mananda (2016) yang menemukan hasil penelitian bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pramuwisata di Bali. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Widianingrum & Nurhayati (2017) yang menyatakan pendidikan tidak signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Secara umum penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (dalam Priansa, 2014) yang menjelaskan pendidikan merupakan salah satu cara untuk memperoleh kompetensi. Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik yang terdiri atas motif (*motive*), konsep diri (*self concept*), watak (*traits*), keterampilan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*) sebagaimana dikemukakan Sikula dalam Sutrisno (2012).

- Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Dosen

Pengujian hipotesis kedua ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kompetensi dosen STIE AMM Mataram. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Khayatun, Muhdi & Retnaningdyastuti (2017); Purnomo, Sudana & Mananda (2016); Satria & Kuswara (2013). Pelatihan berpengaruh signifikan, maka pelatihan benar-benar

harus dilaksanakan untuk pengembangan diri sehingga kompetensi dosen akan meningkat. Pelatihan yang diikuti dosen disesuaikan dengan kebutuhan keahlian yang dibutuhkan dan dapat mengatasi masalah yang dihadapi dosen. Ilmu pengetahuan semakin lama berkembang dan maju pesat dan dosen harus menghadapi kemajuan jaman sehingga dituntut untuk peningkatan ilmu pengetahuan. Pelatihan yang diikuti akan menambah ilmu pengetahuan dan teknologi serta teori pembelajaran yang diterapkan dalam pembelajaran, disesuaikan dengan keadaan mahasiswa selaku peserta didik. Dosen yang mengikuti pelatihan mendapatkan pengetahuan baru untuk peningkatan sumber daya manusia sehingga pengembangan pembelajaran meningkat dan berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi dosen.

Sesuai dengan pendapat Dearden dalam Kamil (2010) pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan yang bertujuan untuk mencapai kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Diperkuat oleh pendapat Danim (2013) pelatihan merupakan teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau kesalahan. Peningkatan kualitas pembelajaran dapat dilakukan dengan pengembangan diri melalui pelatihan. Pelatihan sangat penting bagi tinggi rendahnya kompetensi dosen. Pelatihan yang diikuti dosen akan menambah wawasan, teori dan pengetahuan dalam kegiatan pembelajaran yang diterapkan sesuai dengan keadaan mahasiswa sehingga kompetensi dosen meningkat. Sebaliknya, apabila dosen yang mengikuti pelatihan tidak melaksanakan tindak lanjut kegiatan pelatihan dengan tidak menerapkan pengalaman pelatihan dalam kegiatan pembelajaran maka kompetensi dosen tidak mengalami peningkatan.

- **Pengaruh Pendidikan terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmawan, Supartha & Rahyuda (2017); Nazar, Astuti & Riza (2014); Zusmawati (2014) yang membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan hasil hipotesis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuniar (2017) membuktikan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap motivasi dapat terbantahkan. Hal ini kemungkinan disebabkan bahwa pendidikan yang ditempuh atau diikuti oleh pegawai telah meningkatkan kualitas kemampuan profesional serta berpengaruh besar terhadap motivasi mereka. Oleh karena itu pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Hasil analisis mengidentifikasi bahwa pendidikan dapat mempengaruhi dalam peningkatan motivasi kerja pegawai. Pendidikan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan sukses. Pendidikan menjadi penting karena merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk merekrut pegawai dalam organisasi dan sekaligus dapat meningkatkan keahlian para pegawai untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi. Jadi pendidikan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dan juga merupakan tujuan dari organisasi. Pendidikan merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajemen dalam mencapai tujuan organisasi dan juga fungsi-fungsi organisasi lainnya.

- **Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi pegawai, atau dengan kata lain hipotesis yang diajukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen STIE AMM Mataram diterima. Pelatihan dosen yang dilakukan manajemen STIE AMM Mataram menjadi variabel penentu dalam peningkatan kompetensi dosen. Pelatihan yang diterima oleh dosen

jika sesuai dengan deskripsi keahlian (spesialisasi) yang harus dilakukan akan sangat menunjang kompetensi dosen.

Berdasarkan hasil hipotesis pada penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, Supartha & Rahyuda (2017); Nazar, Astuti & Riza (2014); Zusmawati (2014) yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi. Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para peserta dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Kualitas pelatihan sangat tergantung pada kemampuan manajemen organisasi untuk merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengevaluasi program pelatihan. Oleh karena itu, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

- **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Dosen**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen, atau dengan kata lain hipotesis yang diajukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi dosen STIE AMM Mataram diterima. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen dikarenakan adanya kepastian jika pegawai bermotivasi tinggi maka kompetensi juga tinggi. Hal tersebut dikarenakan motivasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup, seperti kebutuhan psikologis. Kebutuhan psikologis berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dari segi sandang, pangan, papan, lahir dan batin. Hal ini sesuai dengan pendapat Yusuf (2008) yang berpendapat bahwa suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang yang kebutuhannya sekedar makan, maka pekerjaan apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Dosen akan termotivasi untuk mencukupi kebutuhan tersebut dikarenakan dengan bekerja sebagai tenaga pengajar di STIE AMM Mataram maka dosen akan mendapatkan gaji, di mana gaji tersebut dapat dipakai untuk memenuhi semua kebutuhan psikologis tersebut. Dosen memenuhi kewajibannya kepada organisasi berupa pemenuhan tugas yang telah diberikan, sehingga pihak STIE AMM Mataram memberikan hak kepada dosen berupa gaji. Selain itu, hak dosen bukan hanya masalah gaji tapi juga rasa aman dan perlindungan dari organisasi. Juga perasaan persahabatan, penghargaan yang diberikan STIE AMM Mataram, dan peningkatan kemampuan dari dosen juga dapat membuat mereka menjadi lebih termotivasi. Dampak dari pemenuhan hak dosen oleh pihak STIE AMM Mataram, akan membuat dosen lebih giat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kompetensinya. Maka dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja semakin baik, maka kompetensi dosen juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Khayatun, Muhti & Retnaningdyastuti (2017); Kurniawan (2017); Satria & Kuswara (2013); Yani & Indrawati (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi. Kaitan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang relevan adalah motivasi dapat mempengaruhi baik atau tidak baiknya kompetensi dosen. Karena motivasi merupakan dorongan yang dirasakan oleh dosen agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh dosen tersebut. Semakin besar dorongan yang dirasakan oleh dosen di STIE AMM Mataram, maka akan semakin baik pula kompetensi dosen yang dapat dicapai.

- **Pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi Dosen melalui Motivasi Kerja**

Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antar variabel pendidikan terhadap motivasi dengan nilai koefisien 0,365 yang berarti terdapat pengaruh positif pendidikan terhadap motivasi. Semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula motivasi. Bahwasanya

besarnya koefisien pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap kompetensi melalui motivasi memiliki nilai yang lebih tinggi yaitu sebesar 0,146 dibandingkan pengaruh langsung pendidikan terhadap kompetensi yaitu sebesar -0,003. Hal ini memperlihatkan bahwasanya motivasi dapat dijadikan sebagai variabel intervening untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kompetensi dosen. Adanya pengaruh positif antara hubungan pendidikan melalui motivasi yang akhirnya menumbuhkan kompetensi dosen dapat diinterpretasikan semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi motivasi kerja dan kompetensi dosen.

Seperti diketahui ada dua macam jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbulnya atau keberadaannya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu dan melalui pendidikan maka akan timbul motivasi ekstrinsik, walau memang motivasi intrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu, seorang dosen harus berusaha menimbulkan motif intrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat terhadap Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberi kesempatan.

- **Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Dosen melalui Motivasi Kerja**

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antar variabel pelatihan terhadap motivasi dengan nilai koefisien 0,562 yang berarti terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap motivasi. Semakin sering diadakan pelatihan maka semakin tinggi pula motivasi. Dari Tabel 2 juga dapat disimpulkan bahwasanya besarnya koefisien pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kompetensi melalui motivasi memiliki nilai yang lebih tinggi yaitu sebesar 0,650 dibandingkan pengaruh langsung pelatihan terhadap kompetensi yaitu sebesar 0,421. Hal ini memperlihatkan bahwasanya motivasi dapat dijadikan sebagai variabel intervening untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dosen. Adanya pengaruh positif antara hubungan pelatihan melalui motivasi pada akhirnya dapat menumbuhkan kompetensi dosen di STIE AMM Mataram.

Dosen akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan besar, dengan pendapatan yang besar akhirnya dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (Hasibuan, 2009). Motivasi kerja seorang dosen sangat penting untuk peningkatan kinerjanya sebagai seorang dosen, dengan motivasi yang dimiliki maka dosen dapat lebih meningkatkan mutunya dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan melaksanakan kewajiban pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.

4. KESIMPULAN

Pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi dosen. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi dosen dipengaruhi oleh pendidikan dan motivasi kerja berfungsi sebagai variabel perantara antara pendidikan terhadap kompetensi dosen. Artinya pendidikan mampu mempengaruhi kompetensi dosen melalui variabel motivasi kerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa seorang dosen yang memiliki pendidikan yang tinggi, dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan profesinya, sehingga mampu untuk berperilaku profesional dalam organisasinya. Kompetensi dosen juga dipengaruhi oleh pelatihan melalui

motivasi kerja sebagai variabel intervensi pada dosen STIE AMM Mataram. Artinya pelatihan mampu mempengaruhi kompetensi dosen dengan signifikan secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Jika dosen mengikuti berbagai pelatihan terkait kompetensinya, mampu meningkatkan motivasi kerja mereka sehingga dosen menjadi lebih kompeten.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pihak STIE AMM Mataram selama ini harus tetap dipertahankan dan semestinya ditingkatkan. Program-program pelatihan bagi dosen perlu ditingkatkan lagi, sebab pelatihan merupakan variabel yang dominan dalam membentuk motivasi dan kompetensi dosen. Para dosen harus meningkatkan kemampuannya untuk dapat menyampaikan teori dan praktek pengajaran dengan metode yang tepat dan mudah agar para mahasiswa dapat memahami mengenai materi yang disampaikan dalam perkuliahan. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan kembali variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini, misalnya dengan menambahkan variabel.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada **Dr. H. Umar Said, SH., MM.**, yang telah memberi “dukungan finansial” terhadap penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Khayatun, N., Muhdi, & Retnaningdyastuti, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol 6, no 1, hal 89-100.
- Kurniawan, A., 2017, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru pada MIN Air Joman dan MIS MPI Binjai Serbangan Kabupaten Asahan, Tesis Program Studi Pendidikan Agama Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Satria, R.O., & Kuswara, A., 2013, Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, vol 7, no 2, hal 74-83.
- Yani, A., & Indrawati, A., 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru Bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan, *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, vol 2, no 1, hal 58-74.
- Maulana, R.B., 2016, Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, vol 4, no 3, hal 247-256.
- Darmawan, Y.Y., Supartha, W.G., & Rahyuda, A.G., 2017, Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, vol 6, no 3, hal 1265-1290.
- Nazar, F., Astuti, E.S., & Riza, M.F., 2014, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol 13, no 1, hal 1-9.

- Zusmawati, 2014, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang), Jurnal KBP, vol 2, no 2, hal 298-316.
- Yunior, D.R., 2017, Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar, Jurnal Ekonomi dan Bisnis E-Qien, vol 5, no 2.
- Widianingrum, R., & Nurhayati, M., 2017, Pengaruh Pendidikan, dan Pelatihan Pre-Joining Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Crew Kapal di PT Jasindo Duta Segara, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, vol 3, no 2, hal 267-283.
- Ghozali, I., & Latan, H., 2015, Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0., BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Jogiyanto, 2011, Konsep dan Aplikasi SEM Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Purnomo, D., Sudana, I.P., & Mananda, I.G.P.B.S., 2016, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya pada Kinerja Pramuwisata Bali, Jurnal IPTA, vol 4, no 2, hal 52-57.
- Priansa, D.J., 2014, Perencanaan & Pengembangan SDM, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Predana Media, Jakarta.
- Kamil, M., 2010, Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi), Alfabeta, Bandung.
- Danim, S., 2013, Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru, Alfabeta, Bandung.
- Yusuf, A.E., 2008, Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja, <http://teknologikinerja.wordpress.com/2008/05/06/pengaruh-motivasi-terhadap-peningkatan-kinerja/>), diakses tgl 30 September 2019.
- Hasibuan, M.S.P., 2009, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Bumi Aksara, Jakarta.