

## The Effect Of Lecturer Competence On Lecturer Performance Mediated By Job Satisfaction At Universities In Bandung City

### Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Universitas Di Kota Bandung

Herni Yuliani<sup>1\*</sup>, Rini Mulyani Sari<sup>2</sup>

Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Indonesia<sup>1,2</sup>

[herniiyuliani@gmail.com](mailto:herniiyuliani@gmail.com)<sup>1</sup>, [riniimulyasari@mn.unjani.ac.id](mailto:riniimulyasari@mn.unjani.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

#### ABSTRACT

Lecturer competency can influence lecturer performance. Higher education institutions really need quality lecturer performance in order to improve academic quality. Lecturers should get satisfaction at work so they can carry out their work optimally. This research aims to determine the effect of lecturer competence on lecturer performance, which is mediated by job satisfaction. The respondents in this study were 96 lecturers at universities in Bandung City, using stratified random sampling and Slovin techniques. Data collection techniques used include interviews, questionnaires, and observation. The research method used is a quantitative method using path analysis. The results of the research show that there is a positive influence of lecturer competence on lecturer performance, there is a positive influence of lecturer competence on job satisfaction, there is a positive influence of job satisfaction on lecturer performance, and there is a positive influence of lecturer competence on lecturer performance through job satisfaction.

**Keywords:** Lecturer Competence, Job Satisfaction, Lecturer Performance.

#### ABSTRAK

Kompetensi dosen dapat mempengaruhi kinerja dosen. Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas akademik. Dosen sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen yang dimediasi kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini sebanyak 96 dosen pada Universitas di Kota Bandung dengan menggunakan teknik *stratified random sampling* dan slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, kuesioner, dan observasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif kompetensi dosen terhadap kinerja dosen, adanya pengaruh positif kompetensi dosen terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja dosen, dan adanya pengaruh positif kompetensi dosen terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kompetensi Dosen, Kepuasan Kerja, Kinerja Dosen.

#### 1. Pendahuluan

Kemajuan pada bidang pendidikan tidak bisa terlepas dari kiprah seorang dosen dalam mendidik peserta didiknya. Dosen menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan di Indonesia lewat kinerjanya di perguruan tinggi. Berikut ini merupakan jumlah dosen menurut bentuk Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Provinsi Jawa Barat:

**Tabel 1. Jumlah Dosen Menurut Bentuk Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Provinsi Jawa Barat**

NO	LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI	JUMLAH DOSEN
1	Universitas	13.983
2	Institut	1.135
3	Sekolah Tinggi	6.948
4	Akademi	1.313

NO	LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI	JUMLAH DOSEN
5	Politeknik	1.541

Sumber: PDDikti yang Diolah Kembali Tahun 2023

Adanya persaingan yang semakin kompetitif baik dari Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS), tentunya mengharapkan setiap institusi untuk meningkatkan keunggulan dan daya saing. Berikut ini merupakan daftar Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang ada di Kota Bandung:

**Tabel 1. Nama Universitas (PTS) dan Peringkat AIPT di Kota Bandung**

NO	NAMA UNIVERSITAS	JUMLAH DOSEN	AKREDITASI
1	Universitas Islam Bandung	625	UNGGUL
2	Universitas Katolik Parahyangan	440	UNGGUL
3	Universitas Kristen Maranatha	459	BAIK SEKALI
4	Universitas Pasundan	513	UNGGUL
5	Universitas Jenderal Achmad Yani	614	BAIK
6	Universitas Langlang Buana	219	BAIK
7	Universitas Nurtanio	359	BAIK
8	Universitas Komputer Indonesia	110	BAIK
9	Universitas Widyatama	309	BAIK
10	Universitas Kebangsaan	77	BAIK
11	Universitas Al-Ghifari	63	BAIK
12	Universitas Sangga Buana	171	BAIK SEKALI
13	Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia	66	BAIK
14	Universitas Telkom	1035	UNGGUL
15	Universitas Nasional PASIM	82	BAIK

Sumber: PDDikti yang Diolah Kembali Tahun 2023

Aspek sumber daya manusia merupakan pemberi kontribusi besar dalam keberhasilan di perguruan tinggi. Lembaga pendidikan tinggi dituntut untuk mampu menghasilkan dan menciptakan lulusan yang berkompentensi serta memiliki kemampuan berdaya saing yang tinggi, yang tujuannya mampu bekerja lebih efektif dan efisien di berbagai bidang.

Berdasarkan hasil pra survei bahwa banyak dosen merasa kurang memiliki waktu untuk melakukan tugas Tri Darma yaitu penelitian, hal ini dikarenakan harus memprioritaskan tugas-tugas seperti membuat materi ajar, melakukan evaluasi, dan memberikan bimbingan kepada mahasiswa. Selain itu, beberapa perguruan tinggi kurang memberikan dukungan kepada dosen untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat, dan juga fasilitas yang diberikan untuk melakukan penelitian yang kurang memadai.

Kinerja menurut Damanik (2021) merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing atau bagaimana seseorang berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan. Sementara itu Rivai (2012:309) memaparkan kinerja merupakan bagian dari perilaku nyata yang dimaksudkan seorang individu sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan perannya di instansi. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah kompetensi. Universitas juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola kemampuan dosen dalam bekerja sehingga fokus pada tujuan yang ingin dicapai oleh universitas. Kompetensi dosen berperan penting dalam membangun ekosistem pendidikan yang baik (vokasi.kemdikbud.go.id 2023). Seorang dosen dituntut senantiasa untuk terus meningkatkan dan mengasah kompetensinya

mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi terbaru untuk mendukung kinerjanya menjadi pendidik dan pengajar.

Kompetensi menurut Dessler (2017:408) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Sementara itu, menurut Edison, dkk (2016:142) kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja dengan baik dan memiliki kelebihan berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skills*), dan sikap (*attitude*).

Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas akademik, agar kinerja dosen tersebut tercapai, maka dosen sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja lebih dahulu. Ketika dosen merasakan kepuasan dalam bekerja, maka dosen akan cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki tanpa mengenal waktu dan menghitung pamrih rajin masuk kerja (Anggraeni, 2023).

Kepuasan kerja dosen merupakan salah satu dasar secara personal. Berdasarkan sistem nilai-nilai yang tersedia, kepuasan pun berbeda-beda pada setiap individu. Hal ini terjadi dikarenakan setiap individu memiliki perbedaan, ketika tingginya tingkat kepuasan yang diterima maka aspek-aspek yang diinginkanpun tercapai dan sebaliknya juga (Purba, 2023).

Ernawan, et. al. (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian Purba (2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Suristya, et. al. (2021) bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Anggraini, et. al. (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian Hidayat, et. al. (2020) bahwa pengaruh kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai secara langsung dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan dan membatasi pembahasan serta memudahkan analisis penelitian, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran deskriptif kompetensi dosen, kepuasan kerja, dan kinerja dosen pada Universitas di Kota Bandung.
2. Bagaimana pengaruh antara kompetensi dosen terhadap kinerja dosen pada Universitas di Kota Bandung.
3. Bagaimana pengaruh antara kompetensi dosen terhadap kepuasan kerja pada Universitas di Kota Bandung.
4. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas di Kota Bandung.
5. Bagaimana pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Universitas di Kota Bandung

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi juga nilai yang diperoleh, sebaliknya jika semakin rendah kinerja maka semakin rendah nilai yang diperoleh (Diantoro et al.,2023).

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika". Sementara menurut Wibowo (2016:271) kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan cerminan atau penilaian dari perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dalam sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara, (2015:117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sementara menurut Robbins, (2003:78) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Suranta (2019) Kepuasan kerja adalah persoalan hubungan emosional yang mewujudkan perasaan senang atau tidak senang Ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **Kinerja Dosen**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi juga nilai yang diperoleh, sebaliknya jika semakin rendah kinerja maka semakin rendah nilai yang diperoleh.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sementara menurut Wibowo (2016:271) kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **3. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah dosen di Universitas Kota Bandung yang memiliki Akreditasi Unggul sebanyak 2.613 orang. Penelitian dilakukan pada dosen di Universitas Islam Bandung, Universitas Katolik Parahyangan, Universitas Pasundan, dan Universitas Telkom. Dalam menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 96 orang. Untuk menentukan banyaknya dosen pada setiap universitas digunakan teknik *stratified random sampling*, sehingga responden pada setiap universitas sebanyak 24 orang.

**4. Hasil Dan Pembahasan**

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Model analisis jalur yang digunakan bermaksud agar dapat memperlihatkan persamaan hubungan yang valid atau *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE) model tersebut wajib memenuhi asumsi-asumsi klasik *Ordinary Least Square* (OLS). Untuk memenuhi asumsi-asumsi tersebut, pada penelitian ini dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Pengolahannya dilakukan secara komputerisasi menggunakan program SPSS versi 25 dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

No	Uji Asumsi Klasik	Kriteria Penerimaan Hasil Uji	Hasil Uji	Interpretasi
1	Uji Normalitas (Kolmogorov -Smirnov)	Sig ≥ 0,05	Sig = 0,192	Nilai signifikansi 0,192 > 0,05 maka data berdistribusi normal
2	Uji Multikolinearitas	Tolerance value > 0,1 dan VIF < 10	<b>Kompetensi Dosen</b> Tolerance = 0,624 VIF = 1,603 <b>Kepuasan Kerja</b> Tolerance = 0,624 VIF = 1,603	Pada variabel kompetensi dosen dan kepuasan kerja nilai tolerance 0,624 > 0,1 dan nilai VIF 1,603 < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
3	Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)	Sig ≥ 0,05	<b>Kompetensi Dosen</b> Sig = 0,645 <b>Kepuasan Kerja</b> Sig = 0,367	Pada variabel kompetensi dosen nilai signifikansi 0,645 > 0,05 dan kepuasan kerja nilai signifikansi 0,367 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber:Kuesioner Diolah Kembali Tahun 2024

**Hasil Statistik Deskriptif**

Hasil dari statistik deskriptif disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Dosen	96	2,79	3,40	3,04	10,674
Kepuasan Kerja	96	2,50	3,41	2,89	11,362
Kinerja Dosen	96	2,85	3,15	2,98	10,584
Valid N (listwise)	96				

Sumber: Kuesioner Diolah Kembali Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, variabel kompetensi dosen memiliki nilai minimum sebesar 2,79, sedangkan nilai maksimum sebesar 3,40 dan rata-rata sebesar 3,04 dengan nilai standar deviasi sebesar 10,674. Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 2,50, nilai maksimum sebesar 3,41, rata-rata sebesar 2,89 dengan standar deviasi sebesar 11,362. Kemudian, variabel kinerja dosen memiliki nilai minimum sebesar 2,85, nilai maksimum sebesar 3,15, rata-rata sebesar 2,98 dengan nilai standar deviasi sebesar 10,584.

**Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)**

Hasil analisis jalur model struktural untuk menguji pengaruh talent management terhadap kinerja pegawai melalui kualitas pelayanan, sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary
---------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 <sup>a</sup>	0.400	0.387	3.64090

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

Sumber: Kuesioner Diolah Kembali Tahun 2024

Selanjutnya berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,400. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kompetensi dosen (X) dan kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja dosen (Z) sebesar 40% sementara 60% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak di teliti dalam model penelitian ini.

#### Hasil SPSS Analisis Jalur Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen

**Tabel 6. Hasil Analisis Jalur Kompetensi terhadap Kinerja Dosen**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	13.925	2.043		6.816	0.000
Kompetensi Dosen	0.617	0.082	0.613	7.532	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Kuesioner Diolah Kembali Tahun 2024

Berdasarkan tabel nilai Standardized Coefficients Beta pada variable kompetensi dosen (X) sebesar 0,613 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti kompetensi dosen (X) mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

#### Hasil SPSS Analisis Jalur Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja

**Tabel 7. Hasil Analisis Jalur Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.588	2.100		3.613	0.000
Kompetensi Dosen	0.181	0.087	0.211	2.072	0.041
Kepuasan Kerja	0.410	0.087	0.481	4.725	0.000

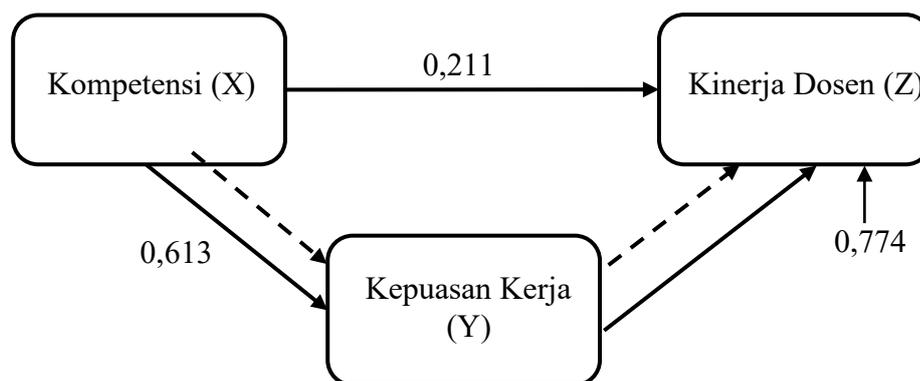
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Kuesioner Diolah Kembali Tahun 2024

Berdasarkan tabel 7 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z = 0,211X + 0,481Y + 0,774$$

Dapat diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* kompetensi sebesar 0,211 dan kepuasan kerja sebesar 0,481 dengan nilai  $t_{hitung}$  masing-masing sebesar 2,609 dan 5,382 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,042 serta nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu talent management = 0,014 dan kualitas pelayanan = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa model analisis jalur yaitu kompetensi dosen (X) dan kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Z). Dapat di lihat pada model structural seperti di bawah ini:



**Gambar 1. Model Struktural Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Universitas di Kota Bandung**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa pengaruh langsung yang diberikan kompetensi dosen (X) terhadap kinerja dosen (Z) sebesar 0,211 sedangkan pengaruh tidak langsung kompetensi dosen (X) melalui kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja dosen (Z) adalah perkalian antara nilai beta x terhadap y dengan nilai beta y terhadap z yaitu  $0,613 \times 0,481 = 0,2948$ . Maka pengaruh total yang diberikan kompetensi dosen (X) terhadap kinerja dosen (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung kompetensi dosen (X) melalui kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja dosen (Z) yaitu  $0,211 + 0,294 = 0,505$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,211 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,505 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi dosen (X) melalui kualitas pelayanan (Y) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Z). Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi seorang dosen yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional akan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja dosen tersebut.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujian H1 berhasil menolak H0 dengan kata lain Ha diterima, karena memiliki thitung sebesar 2,072 yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,985 dan nilai signifikan sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa kompetensi dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa adanya hubungan positif antara kompetensi dosen dan kinerja dosen, yang berarti semakin tinggi kompetensi seorang dosen maka akan meningkatkan kinerja dosen tersebut.

### 2. Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian H2 berhasil menolak H0 dengan kata lain Ha diterima, karena memiliki nilai thitung sebesar 7,532 yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,985 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa kompetensi dosen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa adanya hubungan yang positif antara kompetensi dosen dengan kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi kompetensi seorang dosen maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakannya.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujian H2 berhasil menolak H0 dengan kata lain Ha diterima, karena memiliki nilai thitung sebesar 4,725 yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,985 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa kompetensi dosen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat

diinterpretasikan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja dosen, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja seorang dosen akan meningkatkan kinerja dosen tersebut.

#### 4. Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian H4 berhasil menolak H0 dengan kata lain  $H_a$  diterima, karena memiliki nilai  $\beta$  H4 sebesar 0,294 yang merupakan pengaruh tidak langsung. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung yang memiliki nilai  $\beta$  H1 sebesar 0,211 berdasarkan analisis jalur. Dimana pengaruh secara tidak langsung antara kompetensi dosen terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja lebih besar dari pengaruh langsung.

### 5. Penutup

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen yang di mediasi kepuasan kerja pada Universitas di Kota Bandung, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tanggapan responden terhadap kompetensi dosen, kepuasan kerja, dan kinerja dosen pada Universitas di Kota Bandung termasuk ke dalam kriteria cukup.
2. Kompetensi dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Universitas di Kota Bandung.
3. Kompetensi dosen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Universitas di Kota Bandung.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Universitas di Kota Bandung.
5. Kompetensi dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja pada Universitas di Kota Bandung.

#### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aisyah, Nur. (2019). *Kinerja Dosen (Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika Kerja)*. Serang Banten: CV AA Rizky.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anggraini, N., Hermanto, H., & Suprayetno, D. (2022). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LOMBOK BARAT: The Influence of Competence on Employee Performance through Job Satisfaction in The Population and Civil Registration Office of West Lombok Regency. *Unram Management Review*, 2(2), 120-128.
- Anggreni, P. (2023). Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan Universitas Mahendradatta. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 6(1).
- Anwar Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Dahlan, D., Baharuddin, I., & Kamma, A. W. (2023). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA DOSEN PADA PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS NUKU KOTA TIDORE KEPULAUAN. *JOEL: Journal of Educational and Language Research*, 2(8), 1107-1110.
- Damanik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1). 194-212.

- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Diantoro, A. K., Suhada, S., Johan, A., & Janah, A. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan Terhadap Kinerja Organisasi: Efek Mediasi Kemampuan Inovasi Teknologi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 9254-9263.
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Edison, Anwar, Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Alfabeta-Bandung.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 5(3), 2441-2451.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212.
- Iskamto, D. (2022). Analysis of The Impact of Competence on Performance: An Investigative In Educational Institutions. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 68-76.
- Josiah, T., & Joni, R. (2021). Pemberian Motivasi Dan Intensif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(2), 133-140.
- Kurniawan, T. (2023). Pengaruh Penyelesaian Konflik, Beban Kerja, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada RSUD Pasaman Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1496-1510.
- Lestari, F. T., & Muchsinati, E. S. (2022). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE, EMPLOYEE COMPETENCE, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN STARBUCKS AND EXCELSO EMPLOYEES IN BATAM CITY. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 10(2), 223-235.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta cv.
- Maslan, J. (2023). *The Implications of Leadership, Culture, Competence, Commitment, and Satisfaction on Lecturer Performance in Private Universities of North Sumatra* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PASUNDAN).
- Permadi, I. K. O., Carina, T., & Wibawa, I. W. S. (2023). The Impact of Organizational Culture and Lecturer Competence on Organizational Commitment to Influence Lecturer Performance. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 157-165.
- Purba, M. R. (2023). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(2), 129-145.
- Qurtubi, A. (2023). The Impact Of Professionalism And Lecturer Competency On Lecturer Performance In Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 11485-11497.
- Republik Indonesia. 2005. *Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 14 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sancoko, S., Yuliawan, R., Al Aufa, B., & Yuliyanto, H. (2023). The effects of job satisfaction on lecturer performance: case study in faculty x Universitas Indonesia. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 29(1).
- Santika, R. R. (2021). Mediating Role of Job Satisfaction In Relationship Between Retention, Commitment, Competence In Improving Performance.
- Sanusi, Anwar. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business*. John Wiley & Son.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Tangkere, T. (2022). Professional and Pedagogic Competence of the Faculty of Engineering Universitas Negeri Manado. *International Journal of Information Technology and Education*, 1(3), 1-8.
- Triyono, A., & Agustedi, A. (2022, March). THE ROLE OF JOB SATISFACTION IN MEDIATING THE EFFECT OF COMPETENCE ON LECTURERS' PERFORMANCE AT THE ECONOMICS COLLEGE OF INDRAGIRI (STIE-I) RENGAT. *In International Conference of Business and Social Sciences* (pp. 104-115).
- Utama, I., Yusaini, Y., & Darmawati, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Komitmen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Provinsi Aceh. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- vokasi.kemdikbud.go.id diakses 8/10/2023
- Wahyuni, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Dosen. *Pengaruh kompetensi, Motivasi kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Dosen*, 7(2), 154-162.
- Waluyo, B. S., Syarifuddin, E., & Anriani, N. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), 520-530.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wulandar, A. F., & Luturlea, B. S. (2023). Supporting the Performance of Lecturer: The Effect of Competency and Motivation on Lecturer Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 551-565.