

## Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Dosen Pengampu Mata Kuliah Elearning Pada Universitas Mercu Buana – Jakarta

<sup>1)</sup>Zumali, <sup>2)</sup>Abdul Rahmat, <sup>3)</sup>Devi Tri Utami  
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mercu Buana-Jakarta  
[zumali@mercubuana.ac.id](mailto:zumali@mercubuana.ac.id), [abdul.rahmat@mercubuana.ac.id](mailto:abdul.rahmat@mercubuana.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to (1) determine the effect of competence on lecturer performance, (2) Determine the effect of compensation on lecturer performance, (3) Know the effect of discipline on lecturer performance. This research was conducted on lecturers supporting eLearning subjects at University Feature Courses at Mercu Buana University - Jakarta. This type of research is quantitative. The population in this study were 175 people who lectured on University Feature Courses. The sampling technique used was non-probability using the Slovin formula so that the total sample size was 119 people. The analytical tool used is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, coefficient of determination test, F test and T test with SPSS. The results showed that competence had a significant positive effect on the performance of lecturers in eLearning courses at Mercu Buana University. Compensation has a significant positive effect on the performance of lecturers in eLearning courses at Mercu Buana University. Discipline has a significant positive effect on the performance of lecturers in eLearning courses at Mercu Buana University*

**Keywords:** *Competence, Compensation, Discipline and Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen, (2) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen, (3) mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja dosen. Penelitian ini dilakukan pada dosen pendukung mata kuliah eLearning pada Mata Kuliah Unggulan Universitas Universitas Mercu Buana - Jakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 175 orang yang merupakan dosen mata kuliah Fitur Universitas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobabilitas dengan menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 119 orang. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen mata kuliah eLearning di Universitas Mercu Buana. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pada mata kuliah eLearning di Universitas Mercu Buana. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pada mata kuliah eLearning di Universitas Mercu Buana

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Disiplin dan Kinerja

### PENDAHULUAN

Perkembangan pembelajaran dewasa ini menjadi sebuah jasa yang sangat mudah untuk di akses dan dimanfaatkan dengan perubahan model dan prosesnya. Tren digital dalam dunia pendidikan menjadi sebuah tantangan bagi perguruan tinggi yang harus dihadapi yaitu dengan proses pembelajaran *eLearning* yang memanfaatkan jaringan teknologi, informasi dan

komunikasi dengan tingkat fleksibilitas tinggi yang mudah diakses kapan pun dan dimanapun (*Leaarning Without Limit*). Hal ini menuntut adanya perubahan baik berupa sistem yang senantiasa menyesuaikan dan kemampuan tenaga pengajar atau dosen pada Universitas Mercu Buana yang memahami sistem teknologi dengan target *zero failure* sebagai penjamin mutu dan kinerja dosen pada perkuliahan *eLearning*. Kinerja dosen pada perkuliahan *eLearning* pada Universitas Mercu Buana dapat dilihat dari ketersediaan modul atau bahan ajar, ketersediaan forum dan kuis serta kualitas tanggapan pada forum perkuliahan dalam setiap minggu *online*. Biro Bahan Ajar *eLearning* dan MKCU Universitas Mercu Buana melakukan perhitungan kinerja dosen setiap akhir semester dan mengumumkan 10 Besar Dosen dengan Kinerja terbaik dan dipublikasi pada web perkuliahan *eLearning* yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Rektor. Hal ini dilakukan untuk para dosen pengampu perkuliahan dalam menjaga dan meningkatkan mutu perkuliahan *eLearning*.

Menurut Ade Setyowati & Mafizatun Nurhayati (2019) keberhasilan organisasi dalam mencapai visi misi dan target yang telah ditetapkan adalah akumulasi dari keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi utama masing-masing karyawan didalamnya dan kinerja individu karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja dosen merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan misinya. Sebagai penggerak pencapaian keberhasilan tujuan perguruan tinggi kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam meningkatkan citra mutu dan kualitasnya. Hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan masih terdapat hasil yang berbeda. Hasil penelitian Abdul Gani (2019) menyatakan bahwa aspek kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Muhammad Ekhsan (2019) menyatakan bahwa secara parsial dan simultan variabel kompensasi, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja frontliner Pada PT. Bank BRI Cabang Bekasi. Hasil penelitian P.H Wijaya *et.al* (2019) menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan pada Bagian Sekretariat Kota. Mas Wahyu Wibowo (2019) hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Yanti Komala Sari (2014) hasil penelitiannya menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### KINERJA

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Ilyas (2012) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

#### Unsur Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal (Mangkunegara, 2017):

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dalam menjadi tolak ukur kinerja.

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dalam mencari tolak ukur kinerja.

4) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

7) Tanggung jawab.

Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, dan mempunyai tanggung jawab jabatan masing-masing

#### 8) Efektivitas dan efisiensi.

Menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam melaksanakan pekerjaan dan memanfaatkan fasilitas perusahaan dengan sebaik-baiknya, misalnya penggunaan telephone, listrik dan alat-alat kantor lainnya, sedangkan menurut Koopmans (2014) pada umumnya kinerja individual terdiri atas empat unsur yaitu:

- 1) Kinerja Tugas, mengacu kepada kecakapan pegawai dalam rangka penyelesaian tugas-tugas utama pekerjaan.
- 2) Kinerja Kontekstual, mengacu kepada tingkah laku pegawai yang mendukung lingkungan organisasional, sosial, dan psikologikal dalam rangka penyelesaian tugas-tugas utama pekerjaan.
- 3) Kinerja Adaptif, mengacu kepada kecakapan pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan peran kerja maupun lingkungan.
- 4) Perilaku Kerja Kontra Produktif, mengacu pada tingkah laku yang mengancam/membahayakan keberlangsungan organisasi

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, maupun kemampuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Kompetensi merupakan karakteristik yang digunakan oleh pegawai dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dengan sukses. Menurut Armstrong (2014) kompetensi mengacu kepada karakteristik yang mendasari seseorang mempunyai kinerja yang efektif atau superior. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dapat diselidiki meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja (Zaenal *et. al*, 2015).

### **Unsur Kompetensi**

Menurut Armstrong (2014) terdapat tiga jenis kompetensi yang dapat diidentifikasi yaitu kompetensi perilaku, kompetensi Teknik dan kualifikasi keahlian nasional. Suatu kompetensi dapat berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap, nilai, atau karakteristik personal (Noe, 2010), sedangkan Kessler (2011) setiap organisasi mungkin menggunakan kompetensi yang berbeda, terdapat 10 (sepuluh) standar kompetensi yang umum digunakan yaitu:

- 1) Orientasi hasil,
- 2) Inisiatif,

- 3) Dampak dan pengaruh,
- 4) Orientasi layanan pelanggan,
- 5) Pemahaman Interpersonal.
- 6) Kesetiaan organisasi.
- 7) Berpikir analitis,
- 8) Berpikir konseptual,
- 9) Disiplin,
- 10) Integritas.

Berdasarkan pada teori kompetensi di atas, kompetensi merupakan karakteristik terbaik yang dimiliki pegawai yang membantu untuk sukses dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian ini membatasi unsur-unsur kompetensi yang digunakan dalam yakni (1) Unsur pencapaian tindakan, (2) Menolong dan kemampuan pelayanan, (3) dan Keefektifan Kompetensi personal integritas.

### **Kompensasi**

Kompensasi terdiri atas dua komponen dasar yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus dan kompensasi tak langsung berupa manfaat keuangan seperti pembayaran asuransi pegawai dan liburan (Dessler, 2013). Menurut Hasibuan (2014) kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan insentif; dan kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan dimensi pendapat Dessler (2013) yaitu kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung (gaji dan tunjangan, serta insentif) dan kompensasi tidak langsung (asuransi kesehatan, pensiun, dan reward).

### **Disiplin**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2013). Sedangkan Handoko (2012) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaannya. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan

perusahaan atau instansi. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

### **Unsur Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2016) unsur disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi yakni: (1) Taat terhadap aturan waktu (dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan, (2) Taat terhadap peraturan perusahaan (peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan), (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain, dan (4) Taat terhadap peraturan lainnya (aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi atau perusahaan).

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dalam hal ini penulis menggunakan metode kausal. Desain penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Menurut Sugiyono (2013) kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi, yaitu mencari pengaruh antara kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) sebagai variabel independen terhadap kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Dosen MKCU yang mengajar mata kuliah eLearning sebanyak 175 dosen. Pengambilan sampel dengan cara *simple random sampling* dan menentukan jumlahnya dengan "Rumus Slovin, dengan taraf kesalahan 5% sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 119 dosen.

## **Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*), dengan melakukan penyebaran kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan tentang kompetensi, kompensasi, disiplin dan kinerja.

### **Analisis Regresi Berganda**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## **Pengujian Instrumen Penelitian**

### **Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas setiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *product moment pearson* dengan syarat minimum korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas ( $r > 0,3$ ) maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat, sehingga instrumen tersebut mempunyai validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2013).

### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika  $\text{crombach's alpha} > 0.60$  dan dikatakan tidak reliabel jika  $\text{crombach's alpha} < 0.60$  (Ghozali, 2013).

## **2) Pengujian Asumsi Klasik**

### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah data pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen satu dengan variabel independen lainnya (Ghozali, 2013).

Dasar pengambilan keputusannya adalah Batas VIF adalah 10 dan batas TV adalah 0.1. Nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai TV lebih kecil dari 0.1 maka terjadi multikolinieritas

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot*.

### **Pengujian Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)**

Ghozali (2013) menyatakan ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya, yaitu diukur dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji signifikansi simultan (uji statistik F).

### **Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai  $R^2$  yang diperoleh diinterpretasikan bahwa variasi dari variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar  $R^2 \times 100\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $100\% - (R^2 \times 100\%)$  dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

### **Uji Statistik F (Simultan)**

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Apabila *Sig. F* nilai P value-nya  $\leq 0.05$  maka model yang digunakan layak sehingga uji selanjutnya dapat dilakukan.

### **Pengujian Hipotesis**

Uji statistik t digunakan untuk pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Apabila signifikansi  $t \leq 0.05$  maka hipotesis diterima, sebaliknya apabila nilai signifikansi  $t > 0.05$ , hipotesis ditolak (Ghozali, 2013).

### **Persamaan Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linear berganda merupakan teknik analisis regresi yang dapat digunakan untuk memperkirakan/memprediksi nilai variabel terikat (dependen) berdasarkan nilai variabel bebas (independen) yang diketahui (Sanusi, 2014). Analisis data menggunakan SPSS. Bentuk persamaan yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Kompensasi

$X_3$  = Disiplin

$Y$  = Kinerja

$e$  = error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### Hasil Uji Validitas

##### Validitas Variabel Kompetensi ( $X_1$ )

Hasil uji validitas variabel kompetensi yang terdiri dari 5 butir pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini.

**Tabel 1**  
**Validitas Butir Pernyataan Kompetensi**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,374	0,3	Cukup Valid
2	Pernyataan 2	0,481	0,3	Valid
3	Pernyataan 3	0,628	0,3	Valid
4	Pernyataan 4	0,758	0,3	Valid
5	Pernyataan 5	0,304	0,3	Cukup Valid

Sumber: Data Penelitian diolah (2020)

Hasil pengujian pada Tabel 1 di atas menunjukkan seluruh indikator pada variabel kompetensi yang terdiri dari 5 butir pernyataan adalah valid dengan nilai koefisien korelasinya  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3) seluruh butir kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel.

### Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Hasil uji validitas variabel pelatihan yang terdiri dari 6 butir pernyataan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2**  
**Validitas Butir Pernyataan Kompensasi**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,435	0,3	Valid
2	Pernyataan 2	0,803	0,3	Valid
3	Pernyataan 3	0,888	0,3	Valid
4	Pernyataan 4	0,888	0,3	Valid
5	Pernyataan 5	0,781	0,3	Valid
6	Pernyataan 6	0,841	0,3	Valid

Sumber: Data penelitian diolah (2020)

Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan seluruh indikator pada variabel kompensasi yang terdiri dari 6 butir pernyataan adalah valid dengan nilai koefisien korelasinya  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3) seluruh butir kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel.

### Validitas Variabel Disiplin ( $X_3$ )

Hasil uji validitas variabel disiplin yang terdiri dari 6 butir pernyataan dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini.

**Tabel 3**  
**Validitas Butir Pernyataan Disiplin**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,673	0,3	Valid
2	Pernyataan 2	0,781	0,3	Valid
3	Pernyataan 3	0,850	0,3	Valid
4	Pernyataan 4	0,853	0,3	Valid
5	Pernyataan 5	0,377	0,3	Valid
6	Pernyataan 6	0,691	0,3	Valid

Sumber: Data penelitian diolah (2020)

Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan seluruh indikator pada variabel disiplin yang terdiri dari 6 butir pernyataan adalah valid dengan nilai koefisien korelasinya  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3) seluruh butir kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel.

### Validitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja yang terdiri dari 9 butir pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Validitas Butir Pernyataan Kinerja**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,329	0,3	Cukup Valid
2	Pernyataan 2	0,625	0,3	Valid
3	Pernyataan 3	0,518	0,3	Valid
4	Pernyataan 4	0,577	0,3	Valid
5	Pernyataan 5	0,486	0,3	Valid
6	Pernyataan 6	0,817	0,3	Valid
7	Pernyataan 7	0,524	0,3	Valid
9	Pernyataan 8	0.649	0,3	Valid

Sumber: Data penelitian diolah (2020)

Hasil pengujian pada Tabel 4 menunjukkan seluruh indikator pada variabel kinerja yang terdiri dari 8 butir pernyataan adalah valid dengan nilai koefisien korelasinya  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.3) seluruh butir kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel.

### Hasil Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk dan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel jika *crombach's alpha*  $>0,60$  (Ghozali, 2013:47). Hasil pengujian variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Disiplin ( $X_3$ ) dan variabel terikat Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standarized Item</i>	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,670	0,703	Cukup Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,852	0,866	Reliabel
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	0,690	0,643	Cukup Reliabel
Kinerja (Y)	0,675	0,708	Cukup Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah (2020)

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel memenuhi asumsi reliabilitas.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada Tabel 6 hasil perhitungan *kolmogorov smirnov test* berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		119
<i>Norma Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	422.14469382
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.064
	<i>Positive</i>	.064
	<i>Negative</i>	-.051
<i>Test Statistic</i>		.064
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data penelitian diolah (2020)

Hasil pengujian normalitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah data pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen satu dengan variabel independent lain.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi_X <sub>1</sub>	0,546	1.832
Kompensasi_X <sub>2</sub>	0,467	2.141
Disiplin_X <sub>3</sub>	0,640	1.561

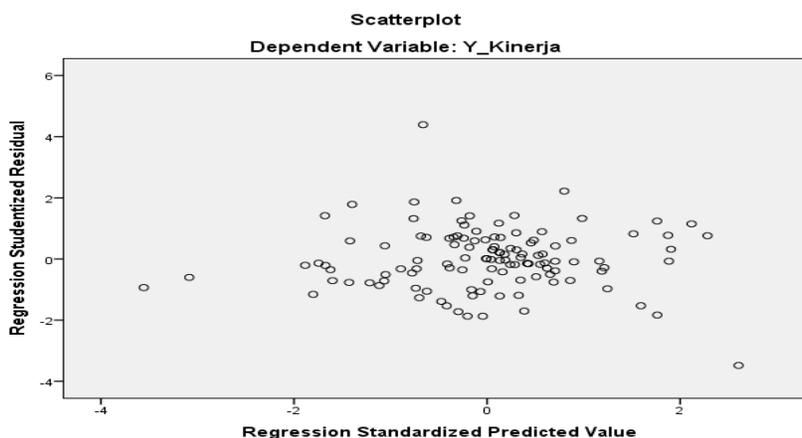
Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber: Data penelitian diolah (2020)

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 7 menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF variabel tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian pada Gambar 1 dapat dilihat titik-titik dengan pola menyebar secara acak pada posisi diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.1.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana.

**Tabel 8**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

	Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	<i>Std. Error</i>	Beta
1	(Constant)	0,681	0,083	
	X1_Kompetensi	0,470	0,124	0,340
	X2_Kompensasi	0,360	0,140	0,292
	X3_Disiplin	0,556	0,110	0,604

a. *Dependent Variable: Y\_Kinerja*

Sumber: Data penelitian diolah (2020)

Model regresi yang terbentuk merupakan persamaan yang menunjukkan arah hubungan dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 8, maka model regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,681 + 0,470X_1 + 0,360X_2 + 0,556X_3$$

Penjelasan dari model regresi sebagai berikut:

- Kinerja dosen penagmpu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana jika tidak ada atau tidak dipengaruhi variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  atau sama dengan nol adalah sebesar 0,681 atau sebesar 68%.
- Apa bila terjadi kenaikan pada variabel kompetensi ( $X_1$ ) maka diperkirakan akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,470 atau sebesar 47%. Variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.
- Apabila terjadi kenaikan pada variabel kompetensi ( $X_2$ ) maka diperkirakan akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,360 atau sebesar 36%. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

- d. Apa bila terjadi kenaikan pada variabel disiplin ( $X_3$ ) maka diperkirakan akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,556 atau sebesar 55,6%. Variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

### Hasil Uji Anova (Uji F)

**Tabel 9**  
**Hasil pengujian pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Dosen Pengampu Matakuliah *eLearning***

ANOVAa					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
1 <i>Regression</i>	218,775	3	72,925	10,184	0,000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	823,511	115	7,161		
<i>Total</i>	1042,286	118			

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja

b. Predictors: (Constant), X3\_Disiplin, X1\_Kompetensi, X2\_Kompensasi

Sumber: Data penelitian diolah (2020)

Hasil uji statistik F pada Tabel 4.14 menghasilkan *p\_value* sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai *level of significant* 5% ( $\alpha=0,05$ ), menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen pengampu mata kuliah *eLearning* pada Universitas Mercu Buana.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar perubahan variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>			
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,778 <sup>a</sup>	0,606	0,596

a. Predictors: (Constant), X3\_Disiplin, Kompensasi X1\_Kompetensi X2

b. Dependent Variable: Y\_Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah (2020)

Hasil uji pada Tabel 4.15 menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,606. Hasil ini membuktikan bahwa variabel independen kompetensi, kompensasi dan disiplin mampu menjelaskan variabel dependen kinerja sebesar 60,6% sedangkan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh secara parsial Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Universitas Mercu Buana.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>	
	t	Sig.
1 (Constant)	10.276	0,000
X1_Kompetensi	3.790	0,000
X2_Kompensasi	2.576	0,011
X3_Disiplin	5.041	0,000

a. Dependent variable: Y\_Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah (2020)

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 11 variabel kompetensi menghasilkan *p\_value* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *level of significant* 5% ( $\alpha = 0.05$ ), yang berarti bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana. Variabel kompensasi menghasilkan *p\_value* sebesar 0,011 lebih kecil dari nilai *level of significant* 5% ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana. Variabel disiplin menghasilkan *p\_value* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *level of significant* 5% ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana**

Hasil pengujian pada hipotesis pertama menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dikarenakan apabila dosen mempunyai kompetensi yang baik seperti pengetahuan akan akan sistem teknologi dan informasi dalam pembelajaran eLearning maka perkuliahan dan transfer ilmu pengetahuan kepada mahasiswa akan lebih efisien. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Armstrong (2014) yakni kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, maupun kemampuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Kompetensi merupakan karakteristik yang digunakan oleh pegawai dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dengan sukses. kompetensi mengacu kepada karakteristik yang mendasari seseorang mempunyai kinerja yang efektif atau superior. Hasil penelitian ini sama dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Gani (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana**

Hasil pada penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diterima dosen pengampu mata kuliah eLearning maka akan meningkatkan kinerja dosen dalam mengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana. Hasil sesuai dengan teori Thomas (2013) yang mengatakan kompensasi merupakan fungsi dari manajemen SDM yang berkaitan dengan setiap jenis balasan individual yang diterima sebagai akibat kinerja tugas organisasional. Kompensasi merupakan total penjumlahan dari semua jenis bayaran yang diterima oleh pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Gani (2019) dan Muhammad Ekhsan (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh disiplin terhadap kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana**

Hasil pada penelitian ini menunjukkan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana. Hal ini berarti semakin baik disiplin dosen dalam prose perkuliahan eLearning maka semakin baik kinerja kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana. Menurut Sutrisno (2016) unsur disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi yakni: (1) Taat terhadap aturan waktu (dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan, (2) Taat terhadap peraturan perusahaan (peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan), (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain, dan (4) Taat terhadap peraturan lainnya (aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi atau perusahaan). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mas Wahyu Wibowo (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dengan menggunakan perhitungan *SPSS*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana.
- 3) Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning pada Universitas Mercu Buana.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

## 1) Bagi Universitas Mercu Buana

Berdasarkan hasil pengujian yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja dosen pengampu mata kuliah eLearning adalah variabel disiplin. Universitas Mercu Buana sebaiknya lebih menekankan kembali pentingnya meningkatkan disiplin kepada para dosen dalam mengampu mata kuliah eLearning seperti ketersediaan modul atau bahan ajar, ketersediaan forum diskusi dan peningkatan kualitas dan kuantitas dalam memberikan respon atau tanggapan dalam forum diskusi serta ketersediaan kuis yang relevan dengan topik pembahasan perkuliahan yang dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa serta peningkatan pencapaian pembelajaran mata kuliah yang diampu.

## 2) Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya terkait pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Selain itu disarankan untuk menambah variabel yang belum dimasukkan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta sampel penelitian yang lebih banyak lagi dengan objek penelitian yang berbeda demi mendapatkan hasil yang lebih memuaskan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ade Setyowati, Mafizatun Nurhayati (2019). Th Effect of Workload and Job Characteristic on Employee Performance Throught Work-School Conflict as Mediation Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. Vol.1 No.1 page 100-115.
- Abdul Gani (2019). [Analisa Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Unit Pelayanan Pelanggan Karyawan \(Studi Kasus PT. KAI DAOP 1 Jakarta\)](#). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Universitas Mercubuana*. Vol. 5 No. 3. Hal. 207-214.
- Ariyanti, Y, Veni, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja BPR Majesty Golden Raya Batam. *Jurnal Equilibiria Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam*. Vol. 6 No. 1
- Anwar, Sanusi. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Edward, Johannes dan Muchid Rofi'i. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intension Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (The effect of Compensation and Organization Climate Where Job Satisfaction as Intervening Variable)*. Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 2 No.2 April – Juni 2014 ISSN: 2338 – 123X
- Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, 2012. *Keunggulan Kompetitif Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Daya Saing*. Program MM UNISMUH. Surakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2013). *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mas Wahyu Wibowo. (2019). [Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Kota Jakarta](#). . *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Universitas Mercubuana*. Vol. 5 No. 3. Hal. 215-225.
- Mathis, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Muhamad Ekhsan. (2019). [Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Frontliner pada PT. Bank Rakyat Indonesia \(Persero\), Tbk Cabang Bekasi](#). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Universitas Mercubuana*. Vol. 5 No. 2. Hal. 249-265.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sari, Yanti Komala. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai”. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VI No. 2 Hal. 119-127.