

MENINGKATKAN KINERJA DOSEN MELALUI PENILAIAN INTEGRITAS DAN MOTIVASI DOSEN

Oleh:

¹Manah Tarman*, ²Ika Lis Mariatun, ³Aldila Septiana, ⁴Octaviana Arisinta

^{1,2,3,4}Prodi Pendidikan Ekonomi, STKIP PGRI Bangkalan
Jl. Soekarno Hatta 52 Bangkalan. 69116

e-mail : tanmanah@stkipgri-bkl.ac.id¹, Ikalismariatun@stkipgri-bkl.ac.id²,
Aldilaseptiana@stkipgri-bkl.ac.id³, octaviana.arisinta@stkipgri-bkl.ac.id⁴

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Lecturer Integrity and Motivation on Lecturer Performance in the classroom, from students perspective. The sample consists of 89 students of the economics education study program STKIP PGRI Bangkalan. Integrity and motivation are considered fundamental prerequisites that empirically influence the quality of effective teaching. This study uses a descriptive quantitative method. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis will be carried out using Multiple Linear Regression, after going through a series of classical assumption tests. The results of the study revealed that there is a significant influence of lecturer integrity partially on lecturer performance; there is a significant influence of lecturer motivation partially on lecturer performance; there is a significant influence of lecturer integrity and motivation simultaneously on lecturer performance. It is expected to provide empirical evidence regarding the contribution of lecturer moral-ethics and encouragement to the effectiveness of the learning process, as well as being a basis for institutions in improving the lecturer evaluation and development system.

Keywords: Lecturer Performance, Lecturer Integrity, Lecturer Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Integritas dan Motivasi Dosen terhadap Kinerja Dosen di kelas, dari perspektif mahasiswa. Sampel berisi 89 orang mahasiswa prodi pendidikan ekonomi STKIP PGRI Bangkalan. Integritas dan motivasi dianggap sebagai prasyarat fundamental yang secara empiris memengaruhi kualitas pengajaran efektif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Metode pengambilan data menggunakan angket. Analisis data dilakukan menggunakan Regresi Linier Berganda, setelah melalui serangkaian uji asumsi klasik. Hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh signifikan integritas dosen secara parsial terhadap kinerja dosen; terdapat pengaruh signifikan motivasi dosen secara parsial terhadap kinerja dosen; terdapat pengaruh signifikan integritas dosen dan motivasi secara simultan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai kontribusi moral-etiqa dan dorongan semangat dosen terhadap efektivitas proses pembelajaran, serta menjadi dasar bagi institusi dalam menyempurnakan sistem evaluasi dan pengembangan dosen.

Kata Kunci: Kinerja Dosen, Integritas Dosen, Motivasi Dosen

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan tinggi sangat bergantung pada tiga pilar utama, yang salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia, yaitu dosen. Dosen tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai peneliti, pelayan masyarakat, dan yang paling krusial, sebagai *role model* etika dan profesionalisme. Dalam konteks ini, kinerja dosen, terutama kinerja di kelas yang bersentuhan langsung dengan mahasiswa, menjadi cerminan utama keberhasilan institusi.

Tuntutan kinerja dosen kini semakin tinggi, tidak hanya dilihat dari kuantitas publikasi, tetapi juga dari kualitas proses pembelajaran yang mampu menghasilkan lulusan berintegritas dan kompeten. Penelitian ini beranjak dari tiga isu utama:

Kinerja dosen tradisional sering diukur dari aspek *output* yang bersifat administratif (sertifikat, jumlah SKS, publikasi). Namun, di era *outcome-based education*, kinerja harus diukur dari dampak dan efektivitas proses di kelas. Mahasiswa, sebagai penerima layanan utama, memiliki posisi strategis dan unik dalam menilai kinerja ini, terutama dalam aspek kualitatif seperti kualitas mengajar, responsivitas, dan kedalaman materi. Penelitian oleh (Selviani et al., 2020) menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa sangat berkorelasi dengan kualitas pengajaran efektif. Masalahnya adalah: Kinerja dosen yang buruk (misalnya, sering terlambat, materi tidak relevan, komunikasi satu arah) secara langsung mengurangi kualitas pembelajaran, yang sering kali diabaikan oleh sistem penilaian berbasis administrasi.

Kasus-kasus pelanggaran etika akademik seperti plagiarisme, fabrikasi data, dan ketidakadilan dalam penilaian masih menjadi sorotan di dunia pendidikan tinggi. Isu ini menggarisbawahi pentingnya Integritas Dosen sebagai fondasi profesionalisme. Integritas mencakup kejujuran, transparansi, dan konsistensi moral di kelas (Tandilimbong et al., 2020). Ketika dosen gagal menunjukkan integritas (misalnya, tidak transparan dalam nilai atau membatalkan kuliah tanpa alasan jelas), hal itu merusak kepercayaan mahasiswa, yang pada gilirannya dapat mengikis semangat belajar dan merusak iklim akademik. Masalahnya adalah: Integritas sering dianggap remeh dan tidak terukur dalam evaluasi kinerja formal, padahal merupakan prasyarat utama agar proses transfer ilmu dan nilai dapat berjalan efektif.

Di tengah tantangan globalisasi dan kemudahan akses informasi, isu etika dan moralitas akademik menjadi semakin krusial. Integritas Dosen didefinisikan sebagai kesesuaian antara perkataan dan perbuatan, yang mencakup kejujuran, konsistensi, keadilan, dan kepatuhan pada kode etik (Hery Yanto, 2025). Krisis Kepercayaan: Pelanggaran integritas (misalnya, plagiarisme, bias penilaian, atau inkonsistensi jadwal) yang dilakukan dosen dapat merusak kredibilitas institusi dan menumbuhkan sikap sinis di kalangan mahasiswa. (Arisal, 2023) menemukan bahwa integritas dosen memengaruhi kepercayaan akademik yang kemudian berdampak pada kinerja. Dimensi yang Relevan bagi Mahasiswa: Bagi mahasiswa, integritas dosen paling terlihat dari transparansi penilaian dan kedisiplinan. Dosen yang tidak transparan atau sering membatalkan kuliah tanpa pemberitahuan menunjukkan kurangnya integritas profesional, yang secara langsung mengganggu proses belajar. Penelitian (Halimah et al., 2024) menekankan bahwa integritas akademik harus mencakup semua aspek interaksi dengan mahasiswa.

Motivasi dosen, baik intrinsik (cinta pada profesi) maupun ekstrinsik (pengakuan, insentif), adalah mesin penggerak kualitas pengajaran. Dosen yang termotivasi cenderung lebih antusias, inovatif dalam metode pengajaran, dan berinisiatif mengembangkan diri (Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi Nizhamuddin et al., 2025) . Antusiasme ini menular kepada mahasiswa, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Sebaliknya, dosen yang *burnout* atau

kurang termotivasi hanya akan melaksanakan tugas secara minimalis, menyebabkan materi ajar menjadi monoton dan kurang relevan. Masalahnya adalah: Institusi sering kali hanya fokus pada tuntutan kinerja tanpa memperhatikan bagaimana meningkatkan dan mempertahankan motivasi dosen di tengah beban kerja administratif yang tinggi, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas interaksi di kelas.

Motivasi Dosen baik intrinsik (rasa kepuasan) maupun ekstrinsik (pengakuan) adalah variabel psikologis yang menentukan energi, antusiasme, dan inisiatif dosen dalam mengajar.

Dosen yang termotivasi tinggi cenderung lebih kreatif dalam metode penyampaian, *up-to-date* dengan perkembangan ilmu, dan aktif mendorong diskusi (Gariyasa, 2021). Antusiasme ini menciptakan suasana belajar yang kondusif (Imawati et al., 2020), yang merupakan komponen penting dari Kinerja Dosen yang dinilai positif oleh mahasiswa. Sebaliknya, beban administrasi yang berlebihan, sistem remunerasi yang tidak adil, atau kurangnya pengakuan dapat menyebabkan *burnout* dan mengurangi motivasi, yang tercermin dalam pengajaran yang monoton dan minim inovasi. (Siagian, 2022) menegaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak terbesar pada kinerja akademik.

Kualitas pendidikan tinggi di Indonesia, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang, berfokus pada Tri Dharma Perguruan Tinggi. Namun, elemen paling vital dari Tri Dharma, yaitu pendidikan dan pengajaran, sangat bergantung pada kualitas interaksi langsung antara dosen dan mahasiswa. Dosen, sebagai motor penggerak akademik, harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan personal. Dari kompetensi ini, aspek kinerja di kelas menjadi parameter yang paling langsung dirasakan oleh mahasiswa.

Secara historis, kinerja dosen sering diukur melalui sistem administrasi dan birokrasi, seperti Beban Kerja Dosen (BKD) dan Angka Kredit (AK). Penilaian ini cenderung menekankan pada kuantitas *output* (jumlah publikasi, jumlah bimbingan, jam mengajar) daripada kualitas proses pembelajaran dan dampak di kelas. Penilaian berbasis *output* ini sering gagal menangkap esensi dari pengajaran yang efektif: interaksi, komunikasi, dan transfer nilai. Mahasiswa, sebagai *end-user* atau "pelanggan" jasa pendidikan, adalah pihak yang paling kompeten untuk menilai kualitas *delivery* dosen (Arisal, 2023). Dosen mungkin unggul dalam penelitian, tetapi lemah dalam pengajaran (sering terlambat, materi tidak relevan), yang menciptakan *gap* antara tuntutan institusi dan kebutuhan mahasiswa. Penelitian ini mengisi *gap* tersebut dengan menjadikan persepsi mahasiswa sebagai tolok ukur utama Kinerja Dosen di kelas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi relevan untuk secara empiris membuktikan seberapa besar variabel Integritas dan Motivasi, sebagaimana dinilai oleh mahasiswa, memengaruhi Kinerja Dosen di kelas.

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa Integritas dan Motivasi bukan hanya persyaratan etis, tetapi juga faktor kausal yang secara empiris memengaruhi Kinerja Dosen di mata mahasiswa. Dengan sampel 89 mahasiswa, penelitian ini diharapkan memberikan bukti konklusif yang spesifik terhadap Program Studi X, sehingga rekomendasi yang dihasilkan dapat lebih terarah untuk perbaikan kualitas pendidikan.

Rumusan Masalah

1. Apakah integritas dosen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di kelas ?
2. Apakah motivasi dosen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di kelas ?

3. Apakah integritas dosen dan motivasi dosen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di kelas ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh secara parsial integritas dosen terhadap kinerja dosen di kelas.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh secara s parsial Motivasi Dosen terhadap Kinerja Dosen di Kelas.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh secara simultan Integritas Dosen dan Motivasi Dosen terhadap Kinerja Dosen di Kelas.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: Memperkaya model empiris mengenai determinan kinerja pengajaran dosen, khususnya dalam mengintegrasikan variabel etika (integritas) dan psikologis (motivasi) dengan penilaian dari perspektif mahasiswa.
2. Manfaat Praktis bagi Institusi: Memberikan *evidence-based policy recommendation* bagi Pimpinan Program Studi dan Fakultas dalam merevisi instrumen Evaluasi Dosen oleh Mahasiswa (EDOM) agar lebih fokus pada indikator integritas dan motivasi, serta merancang program pengembangan staf yang tepat sasaran.
3. Manfaat Praktis bagi Dosen: Menyediakan *feedback 360* derajat yang jujur dan terukur, memotivasi dosen untuk memperbaiki aspek non-teknis (moral dan semangat) dalam proses pembelajaran.

TINJAUAN PUSTAKA

Integritas Dosen

Integritas sering didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai, kata, dan tindakan—meliputi kejujuran, konsistensi moral, tanggung jawab, dan akuntabilitas (Palanski & Yammarino, 2007). Dalam konteks akademik, integritas juga mencakup kepatuhan terhadap kode etik akademik (mis. tidak melakukan plagiarisme, menyediakan penilaian yang adil, menjaga kerahasiaan nilai mahasiswa) serta contoh perilaku profesional bagi mahasiswa (McCabe & Treviño, 1993).

Dimensi integritas dosen dapat meliputi:

1. Kejujuran akademik (academic honesty)
2. Keadilan dalam penilaian dan interaksi dengan mahasiswa
3. Konsistensi profesional (mengikuti prosedur, kebijakan institusi)
4. Tanggung jawab terhadap tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian
5. Transparansi dan akuntabilitas

Teori etika dan kepemimpinan etis menjelaskan pentingnya integritas pada level individu dan organisasi (Brown et al., 2005). Social learning theory juga menggarisbawahi bahwa perilaku etis dosen dapat dipelajari oleh mahasiswa melalui modeling (Bandura, secara umum; Brown et al., 2005). Integritas individu juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, sistem penghargaan, dan kebijakan institusi— institusi yang kuat kode etiknya biasanya mendukung perilaku berintegritas.

Studi empiris menunjukkan hubungan positif antara integritas dan hasil organisasi: individu berintegritas tinggi cenderung menunjukkan perilaku pro-organisasi, pengurangan perilaku tidak etis, dan peningkatan kepercayaan stakeholders (Palanski & Yammarino,

2007; Brown et al., 2005). Dalam konteks pendidikan tinggi, integritas dosen dikaitkan dengan kualitas penilaian, kepercayaan mahasiswa, dan reputasi institusi (McCabe & Treviño, 1993).

Motivasi

Beberapa teori klasik dan kontemporer yang sering dipakai untuk menjelaskan motivasi dosen antara lain:

1. Teori Kebutuhan (Maslow/Herzberg) — Herzberg membedakan faktor motivator (pekerjaan yang bermakna, pengakuan) dan hygiene (gaji, kondisi kerja). Untuk dosen, motivator penting dalam meningkatkan kepuasan intrinsik (Herzberg, 1966).
2. Teori Harapan (Vroom) — motivasi bergantung pada ekspektasi bahwa usaha -> kinerja -> hasil/imbalan (Vroom, 1964).
3. Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), pembeda antara motivasi intrinsik (interest, enjoyment) dan ekstrinsik (imbalan, pengakuan); otonomi, kompetensi, dan keterhubungan meningkatkan motivasi intrinsik.
4. Teori Keadilan Organisasi (Organizational Justice), persepsi keadilan terhadap distribusi imbalan dan prosedur mempengaruhi motivasi dan komitmen.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Dosen

Faktor-faktor internal dan eksternal meliputi:

1. Penghargaan dan insentif (gaji, tunjangan, insentif penelitian)
2. Kondisi kerja dan fasilitas (laboratorium, perpustakaan, beban kerja)
3. Pengembangan profesional (kesempatan penelitian, pelatihan)
4. Budaya organisasi (dukungan rekan, kepala departemen)
5. Otonomi akademik (kebebasan memilih topik, metode pengajaran)
6. Pengakuan dan promosi akademik (kredit untuk publikasi, kenaikan pangkat). Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi motivasi intrinsik (kepuasan mengajar, tuntutan intelektual) dan faktor ekstrinsik (imbalan finansial, stabilitas karir) menentukan tingkat kesiapan dosen untuk berprestasi (Deci & Ryan, 2000; Vroom, 1964).

Motivasi dan Perilaku Dosen

Dosen yang termotivasi secara intrinsik lebih cenderung inovatif dalam pengajaran dan konsisten melakukan penelitian berkualitas; motivasi ekstrinsik (mis. target publikasi) dapat meningkatkan keluaran produktivitas namun juga berisiko memunculkan perilaku opportunistik bila sistem penghargaan tidak seimbang (mis. “publish or perish”) (Deci & Ryan, 2000).

Kinerja Dosen

Kinerja dosen mencakup hasil pada tiga fungsi utama: pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi). Indikator umum:

1. Pengajaran: kualitas perencanaan/penyampaian kuliah, inovasi pedagogis, evaluasi mahasiswa, pembimbingan akademik.
2. Penelitian: jumlah & kualitas publikasi, sitasi, hibah penelitian.
3. Pengabdian: kegiatan pengabdian pada masyarakat, seminar, luaran aplikasi. Selain itu, indikator pelayanan akademik lain seperti manajemen program studi, partisipasi dalam komite, dan peran kepemimpinan juga termasuk (Campbell et al., 1993).

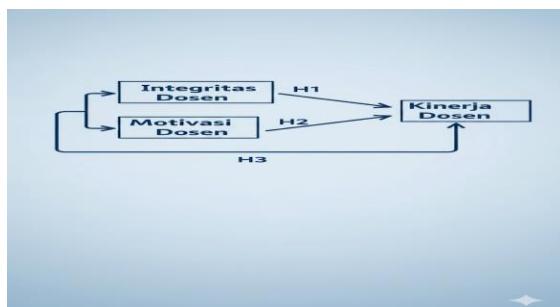
Pengukuran Kinerja

Pengukuran dapat kuantitatif (jumlah publikasi, IPK lulusan, rasio kelulusan) dan kualitatif (penilaian rekan sejawat, umpan balik mahasiswa). Model teori kinerja (Campbell et al., 1993) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, kesempatan, dan kondisi kerja.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen

Faktor internal: kompetensi profesional, pengalaman, motivasi, integritas. Faktor eksternal: fasilitas, lingkungan akademik, sistem penghargaan, manajemen fakultas. Hubungan kausal sering dilaporkan: motivasi dan integritas memfasilitasi perilaku kerja yang konsisten sehingga mendorong kinerja yang lebih baik (Podsakoff et al., 2000).

Hipotesis



Gambar 1. Model Konseptual

H1 : Terdapat pengaruh integritas dosen secara parsial yang signifikan terhadap kinerja dosen

H2 : Terdapat pengaruh motivasi dosen secara parsial yang signifikan terhadap kinerja dosen

H3 : Terdapat pengaruh integritas dan motivasi dosen secara simultan yang signifikan terhadap kinerja dosen

METODE PENELITIAN

Terdapat dua metode yang digunakan dalam analisis hasil penelitian ini, yaitu analisis deskriptif dan regresi linier berganda SPSS. Menggambarkan serta menjelaskan karakteristik dari dosen sesuai data sampel mahasiswa prodi pendidikan ekonomi STKIP PGRI Bangkalan, sedangkan regresi berganda SPSS digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel dalam penelitian ini baik secara parsial maupun simultan. Variabel-variabel tersebut adalah integritas, motivasi, dan kinerja dosen pengampu mata kuliah MSDM yang bertugas di STKIP Bangkalan. Pengambilan data dilakukan selama satu bulan November 2025, yang melibatkan sebanyak 89 sampel mahasiswa prodi pendidikan ekonomi di STKIP PGRI Bangkalan. Adapun pengambilan data menggunakan angket dengan skala Likert. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, regresi linear berganda, uji parsial dan simultan, menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Bangkalan adalah salah satu perguruan tinggi yang ada di Bangkalan. Berdiri pada tahun 1987. Saat ini memiliki 7 program studi. Prodi pendidikan ekonomi adalah salah satu prodi yang ada di STKIP PGRI Bangkalan. Saat ini prodi pendidikan ekonomi memiliki mahasiswa sebanyak 212 mahasiswa. Yang tersebar di empat angkatan, angkatan 2022, 2023, 2024 dan 2025. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasar rumus Slovin, sampel sebesar 89 mahasiswa yang mengampu mata kuliah MSDM.

Tabel 1. Tabulasi mahasiswa berdasar umur dan jenis kelamin.

Jenis Kela min	Jumlah mahasiswa berdasar umur (dalam tahun) / %							Total
	19	20	21	22	23	24	25	
L	-	4(4,49)	10(11,23)	9(10,11)	4(4,49)	-	-	27(30,34)
P	7(7,87)	19(21,35)	19(21,35)	11(12,36)	4(4,49)	1(1,12)	1(1,12)	62(69,66)
Total	7(7,87)	23(25,84)	29(32,58)	20(22,24)	8(8,98)	1((1,12)	1(1,12)	89(100)

Sumber : data primer diolah

Analisis deskriptif pada data mahasiswa di prodi pendidikan ekonomi bertujuan untuk mengetahui gambaran secara umum dari data tersebut. Uraian analisis deskriptif ditunjukkan pada Tabel 1.

Validitas

Validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment, dimana r hitung dibandingkan dengan r tabel. Instrumen dinyatakan valid, apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Dalam penelitian ini r hitung lebih besar dari r tabel df-2 (89-2) sebesar 0,2084, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dalam instrumen penelitian ini adalah valid

Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan statistik, diperoleh nilai Alpha Cronbach melebihi 0,6. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Dari hasil perhitungan statistik diperoleh nilai Alpha Cronbach variabel integritas dosen sebesar 0,858. Nilai Alpha Cronbach motivasi dosen sebesar 0,847. Nilai Alpha Cronbach kinerja dosen 0,911. Sehingga dapat dikatakan semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas

Tabel 2 Uji Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas

UJI	HASIL	KETERANGAN
Normalitas	0,191	Data berdistribusi normal ($> 0,05$)
Multikolinieritas (VIF X1)	3,815	Tidak terjadi multikolinieritas ($VIF < 10$)
Multikolinieritas (VIF X2)	3,815	Tidak terjadi multikolinieritas ($VIF < 10$)
Tolerance (X1)	0,262	Tidak terjadi multikolinieritas ($Tolerance > 0,10$)
Tolerance (X2)	0,262	Tidak terjadi multikolinieritas ($Tolerance > 0,10$)
Heteroskedastisitas (Sig. Glejser X1)	0,254	Tidak terjadi heteroskedastisitas (Sig. $> 0,05$)
Heteroskedastisitas (Sig. Glejser X2)	0,078	Tidak terjadi heteroskedastisitas (Sig. $> 0,05$)

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai sebesar 0,191 lebih besar dari sig. 0,05, sehingga data dikatakan berdistribusi normal.

2. Multikolinieritas adalah uji untuk mendeteksi adanya hubungan yang kuat antar variabel bebas di dalam suatu model regresi berganda. Tujuannya untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model tersebut benar-benar independen, tidak saling berhubungan erat. Dilihat dari hasil perhitungan table di atas, variabel independen tidak terdapat multikolinieritas, nilai VIF < 10, nilai tolerance > 0,10.
3. Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear agar model regresinya valid dan dapat dijadikan alat peramalan. Jika nilai Sig. > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari tabel 2, dapat dilihat nilai Sig. > 0,05, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji T

Tabel 3 Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,028	1,281	,803	,424
	TOTAL_X1	,321	,124	,256	2,588
	TOTAL_X2	,694	,108	,637	6,455
	a. Dependent Variable: TOTAL_Y				

Dari hasil perhitungan regresi, dapat diuraikan :

1. Terdapat pengaruh secara parsial Integritas dosen (X1) terhadap kinerja dosen (Y) , terlihat dari nilai t hitung 2,588 yang lebih besar dari t tabel 1,663, dan nilai Sig. 0,011 < 0,05.
2. Terdapat pengaruh secara parsial motivasi dosen (X2) terhadap kinerja dosen(Y), terlihat dari nilai t hitung 6,455 lebih besar dari t tabel 1,663, dan nilai Sig. 0,000 < 0,05

Uji F

Tabel 4 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	951,747	2	475,874	124,403
	Residual	328,972	86	3,825	
	Total	1280,719	88		

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel 4, diperoleh nilai F hitung sebesar 124,403 lebih besar dari nilai F tabel 3,952, dan nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka terdapat pengaruh yang simultan antara motivasi, kewirausahaan dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa.

1. Terdapat pengaruh secara parsial Integritas (X1) terhadap kinerja dosen (Y) , terlihat dari nilai t hitung 2,588 yang lebih besar dari t tabel 1,663, nilai Sig. 0,011 < 0,05.
2. Terdapat pengaruh secara parsial motivasi (X2) terhadap kinerja dosen(Y), terlihat dari nilai t hitung 6,455 lebih besar dari t tabel1,663, dan nilai Sig. 0,000 < 0,05
3. Terdapat pengaruh yang simultan integritas dosen (X1) dan motivasi dosen (X2) terhadap kinerja dosen, terlihat dari nilai F hitung 124,403 lebih besar dari nilai F tabel 3,952, dan nilai Sig. 0,000 < 0,05.

Saran

1. Bagi Institusi: Pimpinan disarankan untuk menguatkan aspek Integritas dalam instrumen EDOM, khususnya terkait transparansi nilai dan kedisiplinan waktu. Selain itu, insentif non-finansial (seperti penghargaan atas metode ajar terbaik) perlu ditingkatkan untuk memelihara motivasi intrinsik dosen.
2. Bagi Dosen: Dosen disarankan untuk meningkatkan *self-management* (disiplin dan konsistensi) dan terus berinovasi dalam metode ajar agar antusiasme mengajar tetap tinggi dan menciptakan suasana kelas yang lebih interaktif.
3. Penelitian Lanjut: Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel moderasi (misalnya, *Workload*) atau mediasi (misalnya, *Job Satisfaction*) untuk memahami mekanisme pengaruh Integritas dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen secara lebih mendalam, dan menggunakan sampel yang lebih besar dari berbagai fakultas.
4. Teoritis : Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori tentang pengembangan sumber daya manusia yang berprofesi sebagai dosen, memperkuat teori integritas, motivasi dan kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

Arisal, A. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen. *Jurnal Mappesona*, 6(2), 100–109. <https://doi.org/10.30863/mappesona.v6i2.5468>

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall.

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.

Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. Dalam N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (hlm. 35–70). Jossey-Bass.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

Gariyasa, N. M. C. (2021). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen tetap di sekolah tinggi pariwisata bali internasional denpasar. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 11(2), 101–111. <https://doi.org/10.22334/jihm.v11i2.182>

Halimah, R., Irwansyah, I., Putri, A., & Pratiwi, A. D. (2024). Peran Etika Dosen Dalam Membangun Nilai-Nilai Karakter Mahasiswa dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa di Perguruan Tinggi. *MESIR: Journal of Management Education Social Sciences Information and Religion*, 1(2), 614–618. <https://doi.org/10.57235/mesir.v1i2.3055>

Hery Yanto, L. (2025). Pengembangan Integritas Akademik Mahasiswa Melalui Praktik Belajar Studi Kasus. *JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 8(1), 35–47. <https://doi.org/10.17977/um038v8i12025p035>

Imawati, F. N., Djaelani, A. Q., & Khalikusabir, K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Kinerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 49–65.

McCabe, D. L., & Treviño, L. K. (1993). Academic dishonesty: Honor codes and other contextual influences. *Research in Higher Education*, 34(3), 333–345.

Nizhamuddin, P. A., Apriadi, D., Janumat Rifai, A., (2025). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen (Nizhamuddin, et. al.) | 182-188 Madani. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(3), 182–188. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15239253>

Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2007). Integrity and leadership: Clearing the conceptual confusion. *European Management Journal*, 25(3), 171–184.

Selviani, T., Karta, I. W., & Wilian, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Akademik Dosen. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(4), 583–589. <https://doi.org/10.58258/jisip.v4i4.1586>

Siagian, R. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen FKIP di Universitas Simalungun Pematangsiantar. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(1), 8–15. <https://doi.org/10.30743/mkd.v6i1.4976>

Tandilimbong, H., Banne Allo, L., & Dwi Wahyuni Ambali, D. (2020). Hubungan Sikap Dan Perilaku Dosen Dalam Menyampaikan Materi Dengan Tingkat Kepuasan Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Tana Toraja Tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Promotif*, 5(1), 130–144. <https://doi.org/10.56437/jikp.v5i1.38>