



Metta Mariam<sup>1</sup>  
 Siti Sahronih<sup>2</sup>

## PENGARUH CONTINUOUS PROFESIONAL DEVELOPMENT (CPD) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI KABUPATEN CIREBON

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kontribusi Continuous Professional Development (CPD) terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon; (2) kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon, dan (3) kontribusi Continuous Professional Development (CPD) dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon. Penelitian ini adalah penelitian ex-post facto dengan metode pengambilan data secara kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah dosen yang mengajar di Kabupaten Cirebon sebanyak 164 responden. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi Continuous Professional Development (CPD) terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon sebesar 71,4% dengan nilai  $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$  yaitu  $20,102 > 1,974$ ; (2) terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon sebesar 69,8% dengan nilai  $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$  yaitu  $19,328 > 1,974$ , (3) terdapat kontribusi Continuous Professional Development (CPD) dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon sebesar 80,9% dengan nilai  $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$  yaitu  $341,488 > 3,051$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

**Kata Kunci:** Continuous Professional Development, Motivasi Kerja, Kinerja Dosen, Mutu Pendidikan

### Abstract

The purpose of this study is to investigate (1) the contribution of CPD to the performance of teachers in Cirebon Regency, (2) the contribution of work motivation to the performance of teachers in Cirebon Regency, and (3) the contribution of CPD and work motivation to the performance of teachers in Cirebon Regency. This research is an ex post facto research using quantitative method to collect data. The population of this study were lecturers who taught in Cirebon Regency as many as 164 respondents. The instrument used was a questionnaire with data analysis techniques using simple and multiple regression analysis. The results of the study show that: (1) there is a contribution of continuous professional development (CPD) to the performance of lecturers in Cirebon Regency of 71.4% with a  $t^{\text{count}} > t^{\text{table}}$  value of  $20.102 > 1.974$ ; (2) there is a contribution of work motivation to the performance of lecturers in Cirebon Regency of 69.8% with a  $t^{\text{count}} > t^{\text{table}}$  value of  $19.328 > 1.974$ , (3) there is a contribution of Continuous Professional Development (CPD) and work motivation to the performance of lecturers in Cirebon Regency of 80.9% with a  $t^{\text{count}} > t^{\text{table}}$  value of  $341.488 > 3.051$  and a significance value of 0.000.

**Key words:** Continuous Professional Development, Work Motivation, Lecturer Performance, Education Quality

### PENDAHULUAN

Menjadi seorang pendidik merupakan suatu tanggungjawab yang besar. Pada dasarnya, semua profesi yang berhubungan dengan pendidikan akan selalu ada tuntutan untuk terus mengembangkan profesionalisme dalam pekerjaan. Di Indonesia, profesi sebagai pendidik seperti guru dan dosen memiliki tanggungjawab untuk mengembangkan keprofesiannya melalui

<sup>1,2</sup> Institut Pendidikan dan Bahasa Invada  
 email: metta.ipbcirebon@gmail.com<sup>1</sup>, sahrnihsiti@gmail.com<sup>2</sup>

suatu pendidikan dan pelatihan, misalnya saja wajib mengikuti sertifikasi setelah masa kerja tertentu. UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan kebijakan pemerintah mengenai mutu dan kualitas guru dan dosen. Selain itu, adanya Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 terkait Standar Nasional Pendidikan juga mengandung isi yang sama yaitu tentang kualitas guru dan dosen.

Dalam UU Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 tersebut dijelaskan pula bahwa kedudukan dosen adalah sebagai tenaga profesional yang harus melaksanakan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk Tri Dharma Perguruan Tinggi (Limbong & Hasugian, 2016). Melalui kegiatan tri dharma, dosen dituntut untuk melakukan suatu penelitian dan pengabdian masyarakat yang mana keduanya dikaitkan dengan pengajaran yang telah dilakukan selama di kelas dengan mahasiswa. Bentuk luaran dari penelitian dan pengabdian masyarakat adalah berupa artikel atau jurnal. Melalui jurnal, dosen dapat mengembangkan keilmuannya yaitu berupa pengembangan diri dalam melakukan penelitian yang sesuai dengan kajian ilmu di bidangnya.

Sebagai salah satu pekerjaan yang kedudukannya adalah tenaga profesional, maka dosen wajib melakukan suatu hal yang dapat megasah kemampuan berpikir salah satunya adalah menulis artikel. Dosen sebagai pendidik harus memiliki kemampuan menulis sebagai sarana untuk menuangkan ide dan gagasan dalam pendidikan dan pengajaran (Yulianto, 2021), karena pada dasarnya selain dikarenakan tuntutan pekerjaan, menulis juga merupakan kegiatan untuk mengekspresikan gagasan yang bertujuan kontemplasi dan rekreasi. Melalui kepenulisan juga dosen dapat melakukan pengembangan kompetensi dirinya (Curup, 2021).

Selain sebagai hal yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi dosen, penelitian dan pengabdian masyarakat juga memiliki pengaruh terhadap kemajuan peradaban di sebuah negara. Hal tersebut dikarenakan penelitian dan pengabdian masyarakat berasal dari masalah-masalah yang terjadi di lingkungan sosial. Melalui penelitian dan pengabdian, beberapa permasalahan yang ada di lingkungan masyarakat dapat diminimalisir berdasarkan analisis data yang diperoleh di lapangan. Selain itu, penelitian juga mengidentifikasi berbagai hal terbaru yang terjadi di lingkungan masyarakat untuk diprediksi beberapa kemungkinan yang akan terjadi di masa yang akan datang. Misalnya, perkembangan teknologi menjadi semakin tidak terkendali maka hal yang dapat dilakukan oleh seorang dosen adalah dengan mempersiapkan segala kemungkinan yang terjadi melalui gagasan kemampuan menulis berdasarkan analisis di lapangan (Harto, 2018).

Pendidikan tinggi sebagai suatu instansi yang dapat menghasilkan orang-orang dengan taraf pendidikan yang dianggap layak memiliki peran penting dalam perkembangan suatu negara, karena negara yang memiliki sistem pendidikan yang berkualitas tinggi maka akan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat di negara tersebut (Kholifah et al., 2021). Oleh karena itu, pendidikan tinggi harus mampu mencetak mahasiswa yang berkualitas sehingga akan mampu mencetak para generasi yang juga mampu bersaing di dunia kerja.

Saat alumni dituntut untuk berkualitas maka para pendidik seperti dosen juga diharapkan mampu memiliki kualitas yang memadai. Hal ini dikarenakan dosen sebagai pengajar di kampus memiliki pengaruh terhadap kualitas mahasiswanya. Dosen yang memiliki bidang keilmuan yang mumpuni maka akan berbanding lurus dengan kemampuan mahasiswa di bidangnya terutama dalam hal pengetahuan, sebab dosen yang memiliki wawasan luas dan kredibel di bidangnya akan mampu memberikan pengajaran yang berkualitas. Dosen juga harus mampu mendorong, membimbing, membina, serta menggerakkan mahasiswa. Bentuk tanggungjawab sebagai seorang dosen salah satunya adalah dengan memberikan gambaran pribadi yang utuh dan memastikan bahwa segala kebutuhan mahasiswa terpenuhi salah satunya melalui pengajaran (Kemal & Rosyidi, 2021).

Salah satu hal yang penting untuk diperhatikan dalam proses atau kegiatan pengajaran adalah berkaitan dengan mutu pendidikan. Apabila mutu pendidikan tinggi dinilai baik, maka akan berpengaruh pula pada mutu instansi pendidikan yang lebih rendah di bawahnya. Salah satu alasan yang mendasari hal tersebut adalah dikarenakan guru sebagai pendidik sebelumnya belajar di sebuah perguruan tinggi. Adapun kualitas guru salah satu yang mempengaruhinya adalah latar belakang pendidikan yang telah ditempuhnya. Selain itu, bagi yang menempuh jurusan di luar pendidikan maka akan mampu memberikan sumbangsih yaitu minimal taraf

kehidupan masyarakat meningkat. Hal ini sesuai dengan program pemerintah Indonesia yang saat ini sedang dicanangkan yaitu penyeteraan gelar yang setara dengan sarjana, master, maupun pemberian gelar kehormatan doktor bagi yang sudah memenuhi beberapa syarat. Terbukti dengan adanya program tersebut, sejak tahun 200-2020 jumlah doktor di Indonesia meningkat secara signifikan (Mudzakir, Bustami, Ikomatussuniah, & Maler, 2021).

Sorotan tentang ranking pendidikan Indonesia di dunia juga perlu menjadi hal yang diperbaiki, yaitu saat ini Indonesia menduduki peringkat 76 dari total 80 negara yang mengikuti penilaian tentang sains dan matematika melalui PISA (Programme for International Student Assessment). Hal tersebut perlu diketahui dari faktor apa saja yang menyebabkan pendidikan di Indonesia ada di peringkat bawah jika dibandingkan dengan beberapa negara lainnya. Berdasarkan beberapa data yang ada, pendidikan di Indonesia berada pada ranking yang rendah dikarenakan mutu pendidikan di Indonesia yang masih rendah. Mutu pendidikan adalah hasil dari produk berupa pendidikan yang menjadi tolok ukur penilaian dari segi kualitas (Umam, 2019). Apabila pelaksanaan pendidikan dari mulai sarana prasarana dan semua stakeholders sesuai dengan kepuasan maka akan menjadikan kualitas pendidikan bagus. Dengan demikian perlu adanya peningkatan kualitas pendidikan termasuk salah satunya pendidikan tinggi, sebab pendidikan tinggi memiliki peran sangat penting yang berpengaruh terhadap pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan fakta di lapangan yaitu di Kabupaten Cirebon terkait tindak lanjut kualitas dosen secara keseluruhan diperoleh dari kuesioner mahasiswa yang dibagikan setiap akhir semester. Hal tersebut akan berkaitan langsung dengan penilaian kinerja dosen secara komprehensif yang didalamnya mencakup beban kerja, penghargaan, dan hukuman yang berkaitan dengan layanan dari hak yang akan diterima. Namun hal tersebut belum cukup signifikan jika dibandingkan dengan kinerja dosen yang diharapkan mampu lebih baik sebagai bentuk peningkatan kualitas. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Sugiarti dkk (2021) yang menyatakan bahwa kualitas dosen harus ditingkatkan misalnya saja melalui jabatan fungsional yang harus dicapai.

## **METODE**

### **1. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Desain penelitian ini bersifat deskriptif korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Continuous Professional Development (CPD) dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi: Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang bekerja di perguruan tinggi yang berada di Kabupaten Cirebon.

Sampel: Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Stratified Random Sampling, dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin untuk mendapatkan representasi yang proporsional dari populasi. Misalnya, jika terdapat 200 dosen di Kabupaten Cirebon, dengan tingkat kesalahan 5%, sampel yang diambil sebanyak 133 dosen.

### **3. Instrumen Penelitian**

Kuesioner: Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang terdiri dari beberapa bagian:

Bagian I: Demografi responden (usia, jenis kelamin, lama bekerja, dll.).

Bagian II: Pertanyaan terkait Continuous Professional Development (CPD) menggunakan skala Likert 5 poin (sangat tidak setuju hingga sangat setuju).

Bagian III: Pertanyaan terkait motivasi kerja dengan menggunakan skala Likert 5 poin.

Bagian IV: Pertanyaan mengenai kinerja dosen yang diukur melalui penilaian diri dan persepsi atasan serta mahasiswa.

Validitas dan Reliabilitas: Sebelum digunakan, kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan analisis faktor konfirmatori dan Cronbach's Alpha.

### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring maupun luring kepada dosen-dosen yang telah terpilih sebagai sampel. Responden diberikan waktu yang cukup untuk

mengisi kuesioner. Selain itu, data sekunder terkait program CPD dan kinerja dosen juga akan dikumpulkan dari dokumen resmi institusi.

5. Analisis Data

Analisis Deskriptif: Dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban atas setiap item kuesioner.

Uji Normalitas: Data akan diuji normalitasnya untuk memastikan kelayakan uji statistik lanjutan.

Analisis Korelasi: Pearson Product-Moment digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel CPD dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

Analisis Regresi Linier Berganda: Dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari CPD dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

Uji Hipotesis: Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, dan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan dengan tingkat signifikansi 5%.

6. Interpretasi Hasil

Hasil analisis statistik akan diinterpretasikan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis. Interpretasi hasil akan dibahas dalam konteks literatur yang ada dan relevan dengan studi ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan uji t sebagai pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada dalam model terhadap variabel terikat. Hal tersebut dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

**1. Kontribusi Continuous Profesional Development (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Dosen (Y)**

Pengujian data menggunakan statistik regresi linear sederhana yang dalam analisisnya menggunakan program *SPSS Tipe 21.0*. Uji regresi linear sederhana untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji t. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Adapun hasil uji regresi linear sederhana variabel Continuous Profesional Development (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Dosen (Y) menggunakan *SPSS 21.0* terangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana (Uji t)  
Continuous Profesional Development (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Dosen (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.700	2.641		7.458	.000
	CPD	.775	.039	.845	20.102	.000

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  variabel Continuous Profesional Development sebesar 20,102, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,974. Dengan demikian nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $20,102 > 1,974$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau terdapat kontribusi antara variabel Continuous Profesional Development (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja dosen (Y). Nilai kontribusi Continuous Profesional Development terhadap kinerja dosen dituliskan dalam rumus  $Y = 19,700 + 0,775X$  yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja dosen sebesar 19,700 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X<sub>1</sub> maka nilai kontribusinya bertambah bertambah yaitu sebesar 0,775.

Adapun besarnya kontribusi Continuous Profesional Development (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja dosen (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

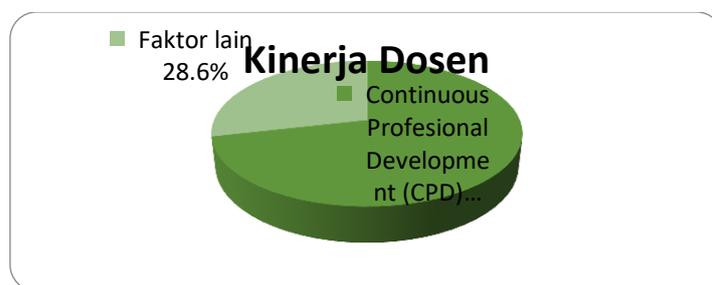
Tabel 2. Regresi Linear Sederhana  
Continuous Profesional Development (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Dosen (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845(a)	.714	.712	7.58501

Berdasarkan Tabel 2 diketahui koefisien relasi (R Square) variabel Continuous Profesional Development ( $X_1$ ) terhadap kinerja dosen (Y) di Kabupaten Cirebon sebesar 0,714. Berdasarkan tingkat keeratan dari pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi Continuous Profesional Development ( $X_1$ ) terhadap kinerja dosen (Y) di Kabupaten Cirebon adalah 71,4 %.

Berdasarkan kategori nilai koefisien relasi (R Square) dari *Guilford Empirecal Rules* pada variabel Continuous Profesional Development (CPD) terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon adalah sebesar 0,714 termasuk dalam kategori memiliki pengaruh yang tinggi.

Data terkait kontribusi Continuous Profesional Development terhadap kinerja dosen dapat digambarkan pada diagram sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Kontribusi Continuous Profesional Development Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan deskripsi data pada penelitian yang tercantum dalam Gambar 1, diketahui bahwa Continuous Profesional Development di Kabupaten Cirebon memiliki kontribusi terhadap kinerja dosen. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai kontribusi Continuous Profesional Development sebesar 71,4% termasuk kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan semakin tinggi partisipasi dan kesadaran dosen dalam Continuous Profesional Development maka akan semakin meningkatkan performa kinerja. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, apabila semakin rendah partisipasi dan kesadaran dosen dalam Continuous Profesional Development maka semakin rendah pula performa kinerja.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang telah diungkapkan oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa partisipasi dosen dalam kegiatan Continuous Profesional Development sangat penting untuk peningkatan kualitas pengajaran seorang dosen (Abdullah, Shamsuddin, Wahab, & Muazu, 2018). Penelitian lain di University of Zambia menyatakan bahwa dosen-dosen yang terlibat dalam Continuous Profesional Development memiliki kesempatan untuk pengembangan profesionalisme dan termotivasi untuk memperbaiki kualifikasi diri dalam bekerja (Mwanza-Kabaghe & Mofu-Mwansa, 2018).

**2. Kontribusi Motivasi Kerja Dosen ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Dosen (Y)**

Pengujian data uji regresi linear sederhana untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan Uji t. Apabila nilai  $t_{hit} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Adapun hasil uji regresi linear sederhana variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen (Y) menggunakan SPSS 21.0 terangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Regresi Linear Sederhana (Uji t) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Dosen (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.424	3.063		4.382	.000

Motivasi Kerja	.886	.046	.835	19.328	.000
----------------	------	------	------	--------	------

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 19,328, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,974. Dengan demikian nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $19,328 > 1,974$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau terdapat kontribusi antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen ( $Y$ ). Nilai kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen dituliskan dalam rumus  $Y = 13,424 + 0,886X$  yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja dosen sebesar 13,424 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel  $X_1$  maka nilai kontribusinya bertambah bertambah yaitu sebesar 0,886.

Adapun besarnya kontribusi motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

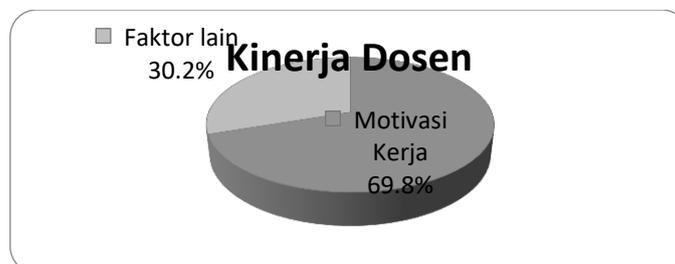
Tabel 4. Regresi Sederhana  
Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835(a)	.698	.696	7.79803

Berdasarkan Tabel 4 diketahui koefisien relasi (R Square) variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) di Kabupaten Cirebon sebesar 0,698. Berdasarkan tingkat keeratan dari pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) di Kabupaten Cirebon adalah 69,8%.

Berdasarkan kategori nilai koefisien relasi (R Square) dari *Guilford Empirical Rules* pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon adalah sebesar 0,698 termasuk dalam kategori memiliki pengaruh yang sedang atau cukup.

Gambaran terkait kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen dapat digambarkan pada diagram sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Deskripsi data pada penelitian berdasarkan diagram tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja dosen sebesar 69,8%. Hal tersebut terbukti dari nilai koefisien relasi yang termasuk kategori sedang/cukup. Dapat disimpulkan pula bahwa semakin tinggi motivasi kerja dosen maka semakin baik pula kinerja dosen. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja dosen maka semakin menurun pula kinerja dosen.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Nisa (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 17,5%. Selain itu, berdasarkan penelitian dari Listyarini (2017) menyatakan motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen.

### 3. Kontribusi Continuous Professional Development ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ )

Pengujian simultan atau uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Continuous Professional Development ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen ( $Y$ ).

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik regresi linear multiple yang di dalam analisisnya menggunakan program *SPSS Tipe 21.0*. Uji regresi dapat menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji f. Apabila nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sedangkan apabila nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Hasil dari uji regresi linear multiple variabel Continuous Profesional Development ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen (Y) menggunakan program *SPSS 21.0* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Regresi Linear Multiple (Uji f) Continuous Profesional Development ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Dosen (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26355.622	2	13177.811	341.488	.000(a)
	Residual	6212.884	161	38.589		
	Total	32568.506	163			

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  variabel Continuous Profesional Development dan motivasi kerja sebesar 341,488, sedangkan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,051. Dengan demikian nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $341,488 > 3,051$  sehingga dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau terdapat kontribusi antara Continuous Profesional Development ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen (Y). Adapun hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linear Multiple Continuous Profesional Development ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Dosen (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.653	2.489		3.476	.001
	CPD	.459	.047	.501	9.710	.000
	Motivasi Kerja	.491	.055	.463	8.974	.000

Kontribusi Continuous Profesional Development dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dapat dituliskan dalam rumus  $Y = 8,653 + (0,459X_1; 0,491X_2)$  yang berarti nilai konsistensi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 8,653 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel  $X_1$  bersama-sama dengan  $X_2$  maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 0,459 pada  $X_1$  dan 0,491 pada  $X_2$ .

Adapun besar pengaruh Continuous Profesional Development dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dapat dilihat pada tabel Regresi sebagai berikut:

Tabel 7. Regresi Linear Multiple Continuous Profesional Development ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama Terhadap Kinerja Dosen (Y)

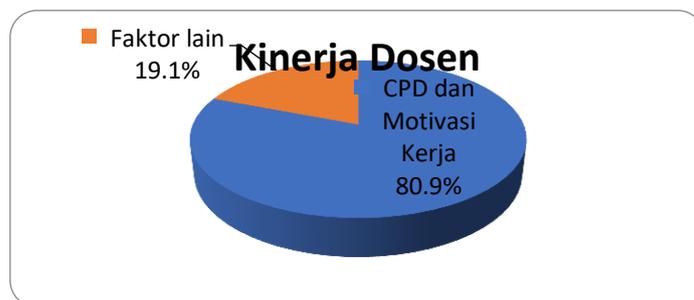
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900(a)	.809	.807	6.21203

Berdasarkan Tabel 7 diketahui koefisien relasi (R Square) variabel Continuous Profesional Development ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja dosen (Y) di Kabupaten Cirebon sebesar 0,809. Berdasarkan tingkat keeratan dari pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi Continuous Profesional Development ( $X_1$ ) dan

motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja dosen ( $Y$ ) di Kabupaten Cirebon di Kabupaten Cirebon adalah 80,9%.

Berdasarkan kategori nilai koefisien relasi ( $R$  Square) dari *Guilford Empirical Rules* pada variabel Continuous Profesional Development dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon adalah sebesar 0,809 termasuk dalam kategori memiliki pengaruh yang tinggi.

Gambaran terkait kontribusi Continuous Profesional Development dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dapat digambarkan pada diagram sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Kontribusi Kontribusi Continuous Profesional Development dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Data tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Continuous Profesional Development dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil pengujian yaitu uji  $f$  yang memperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $341,488 > f_{tabel}$  sebesar  $3,051$  dengan signifikansi  $f$  sebesar  $0,000$  atau  $f < 0,05$ .

Pengujian regresi gandar menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar  $0,809$  atau  $80,9\%$  Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya sumbangan yang efektif dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan efektif tersebut dapat diartikan bahwa Continuous Profesional Development dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar  $80,9\%$  dan sisanya sebesar  $19,1\%$  adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pemerolehan data yang ada, maka hasil analisis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi Continuous Profesional Development (CPD) terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon. Data tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  yaitu  $20,102 >$  nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $1,974$ . Koefisien korelasi atau nilai  $R$ -Square variabel Continuous Profesional Development terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon sebesar  $0,714$ . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat kontribusi Continuous Profesional Development terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon sebesar  $71,4\%$ .
2. Terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon, terbukti dengan adanya nilai  $t_{hitung}$  yaitu  $19,328 >$  nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $1,974$ . Koefisien korelasi atau nilai  $R$ -Square motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon sebesar  $0,698$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Kabupaten sebesar  $69,8\%$ .
3. Terdapat kontribusi Continuous Profesional Development dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya nilai  $f_{hitung}$  yaitu  $341,488 >$  nilai  $f_{tabel}$  yaitu  $3,051$  Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi Continuous Profesional Development (CPD) dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di Kabupaten Cirebon. Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  adalah  $0,809$  atau  $80,9\%$ . Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan  $80,9\%$  kinerja dosen dapat dijelaskan oleh Continuous Profesional Development (CPD) dan motivasi kerja sedangkan  $19,1\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, N. H., Shamsuddin, A., Wahab, E., & Muazu, M. H. (2018). Participation in

- continuous professional development training and perceived teaching assessment: A case study at the Malaysian Technical University. *Business and Economic Horizons (BEH)*, 14(1232-2019-854), 530–541.
- Bahri, S., Sujanto, B., & Madhakomala, R. (2020). *MODEL IMPLEMENTASI PROGRAM LEMBAGA PENJAMINAN MUTU*.
- Curup, I. (2021). *The Development of Lecturer Competency in Improving the Quality of Learning and Teaching at*.
- Eriana, E. S. (2021). Analisis Penerapan Metode Waterfall Dan Topsis Dalam Perancangan Sistem Peningkatan Kualitas Dosen Mengajar. *Journal of Artificial Intelligence and Innovative Applications (JOAIIA)*, 2(4), 263–270.
- Harto, K. (2018). Tantangan dosen ptki di era industri 4.0. *Jurnal Tatsqif*, 16(1), 1–15.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Kadji, Y. (2012). Tentang Teori Motivasi. *Jurnal Inovasi*, 9(01).
- Karsidi, D. (2005). *Sosiologi pendidikan*.
- Kemal, I., & Rosyidi, U. (2021). *Manajemen Sumber Daya Dosen Perguruan Tinggi*. umsu press.
- Kholifah, N., Subakti, H., Saputro, A. N. C., Nurtanto, M., Ardiana, D. P. Y., Simarmata, J., & Chamidah, D. (2021). *Inovasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Limbong, T., & Hasugian, A. H. (2016). Aplikasi e-Directory Berkas Tridharma Kinerja Dosen. *Jurnal Teknik Informatika UNIKA Santo Thomas*, 1(2), 42–47.
- Listyarini, D. (2017). Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang. *PROCEEDINGS*, 1(1).
- Mawati, A. T., Permadi, Y. A., Rasinus, R., Simarmata, J., Chamidah, D., Saputro, A. N. C., ... Purba, B. (2020). *Inovasi Pendidikan: Konsep, Proses dan Strategi*. Yayasan Kita Menulis.
- Mudzakir, M., Bustami, M. R., Ikomatussuniah, I., & Maler, W. (2021). The Policy of Honoris Causa Doctorate in Indonesian Higher Education 2000-2020. *Journal of Governance and Public Policy*, 8(3), 248–267.
- Mustakim, B. (2011). *Pendidikan karakter: membangun delapan karakter emas menuju Indonesia bermartabat*. Samudra Biru.
- Mwanza-Kabaghe, S., & Mofu-Mwansa, M. (2018). Lecturers experiences, challenges and prospects on continuing professional development. *The Namibia CPD Journal for Educators*, 88–105.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Idarah*, 2(2), 155–167.
- Pane, D. S. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik di Kota Bekasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1–14.
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2021). MONITORING KINEJA DOSEN: Manfaat Dan Dampaknya Terhadap Perguruan Tinggi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 816–822.
- Umam, M. K. (2019). Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Peserta Didik. *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan Dan Syariah*, 6(2), 62–76.
- Uno, H. B. (2007). *Teori motivasi & pengukurannya*.
- Utami, S. (2019). Meningkatkan mutu pendidikan Indonesia melalui peningkatan kualitas personal, profesional, dan strategi rekrutmen guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 518–527.
- Yulia, T. (2016). IMPLEMENTASI TRI DARMA PERGURUAN TINGGI OLEH DOSEN PAK TAHUN AJARAN 2018/2019 DI STT “KRISTUS ALFA OMEGA” SEMARANG. *Group*, 1(2Ibid), 1.
- Yulianto, H. (2021). Peningkatan Kompetensi Menulis Bagi Pendidik. *SNPKM: Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3, 65–69.