

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN

Jajuk Herawati¹

Risal Rinofah²

^{1,2} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
email : jajuk.herawati@yahoo.com; risal.rinofah@ustjogja.ac.id

ABSTRAK

Lecturers are professionals as well as scientists who are obliged to carry out the Tri Dharma of the college (Teaching, Research and Community Service). The performance of lecturers in the three dharma has an impact on the quality of higher education and also the development of the academic career of lecturers. However, the fact that was observed in FE UST, some lecturers spent more of their service in the teaching field only, while the implementation of research (especially the published ones) was minimal and only to meet the minimum standards of its obligations. Based on the literature review the factors that influence the performance of lecturers include Motivation, Competence and Commitment. The test results concluded that only the lecturers' motivation was influential, while competence and commitment had no effect.

Keywords : Motivation, Competence and Commitment, Research and Publication Performance

PENDAHULUAN

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (FE UST) merupakan salah satu dari lima fakultas yang ada di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa yang sejak berdirinya pada tahun 1986 telah berkomitmen turut serta dalam pencapaian tujuan umum pendidikan di Indonesia yaitu menciptakan manusia-manusia Indonesia yang berkualitas. Komitmen ini diwujudkan melalui visinya yaitu: Terwujudnya Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa yang unggul dalam memuliakan dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui Caturdharma berdasarkan Ajaran Hidup Tamansiswa di Asia Tenggara pada tahun 2028. Salah satu komponen penting dalam pencapaian visi tersebut adalah bagaimana kinerja para dosen yang mengabdikan di FE UST. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa dosen merupakan tenaga profesional sekaligus ilmuwan yang berkewajiban menjalankan Tri Dharma

perguruan tinggi yaitu Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, dan oleh karena itu pula kinerja dosen dapat diukur berdasarkan pelaksanaan ketiga dharma tersebut.

Kinerja dosen tersebut tidak hanya berdampak pada kualitas perguruan tinggi saja namun juga berdampak langsung pada perkembangan karir akademis dosen. Dosen yang ingin meningkatkan jabatan fungsionalnya atau ingin (dan sedang) mendapatkan tunjangan sertifikasi profesi berkewajiban melaksanakan tridharma perguruan tingginya secara rutin dan memenuhi standar yang telah ditentukan. Namun demikian, fakta yang teramati di FE UST, sebagian dosen lebih banyak menghabiskan masa pengabdiannya dalam bidang pengajaran saja, sementara pelaksanaan penelitian (khususnya yang terpublikasi) terbilang minim dan semata hanya untuk memenuhi standar minimal kewajibannya. Meskipun penelitian dan publikasi memiliki porsi penilaian yang sangat tinggi dalam

pengukuran produktifitas dosen, namun jumlah dosen yang gemar meneliti dan mempublikasikan hasil penelitiannya tergolong minoritas. Ini menunjukkan bahwa kegiatan penelitian dan publikasi masih sangat rendah.

Permasalahan rendahnya minat meneliti dan mempublikasikan hasilnya sejatinya terjadi juga dibanyak perguruan tinggi baik negeri maupun swasta sehingga berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah melalui Kemenristek Dikti dan Kopertis maupun perguruan tinggi itu sendiri dengan melaksanakan workshop/pelatihan serta penyediaan insentif pendanaan, namun upaya tersebut nampaknya belum berdampak maksimal. Rendahnya minat meneliti para dosen ini nampaknya banyak disebabkan oleh faktor-faktor internal seperti kompetensi individu, motivasi berprestasi, maupun komitmen terhadap institusi (Sulastri (2007); Pramudyo (2010); Nur'aeni (2011); Hasanah (2016); Kurniati dan Fidowaty (2017)), dibanding faktor eksternal seperti sarana prasarana, insentif, suasana kerja, tingkat persaingan untuk memperoleh pendanaan dan wadah publikasi yang berkualitas. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dan publikasi dosen di lingkungan FE UST menarik untuk dilakukan sebagai salah satu referensi pengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja penelitian dan publikasi dosen.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Definisi umum kinerja menurut Robbins (2002) adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh seorang karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) kinerja merupakan tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diembannya. Kinerja individu dalam suatu institusi merupakan faktor yang menentukan kinerja institusi itu sendiri. Karena kinerja institusi merupakan cermin dari kinerja individu-individunya.

Kinerja bukanlah hal yang berdiri sendiri namun memiliki anteseden-anteseden pembentuknya. Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah Kompetensi individu, Motivasi, Dukungan institusi, keeratn hubungan dengan institusi. Sementara secara spesifik, Arikunto (2003) menjelaskan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari sikap (komitmen), minat intelegensi, motivasi, dan kepribadian sedangkn faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja, dan lingkungan kerja.

Secara umum kinerja dapat dilihat berdasarkan indikator efektifitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif (Prawirosentono, 2008). Namun untuk kinerja dosen memiliki perbedaan dibanding yang lainnya, dimana menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Buku Pedoman Sertifikasi Dosen 2010 kinerja dosen tercermin dalam kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar dan peneliti yang dijabarkan dalam Tri Dharma perguruan tinggi, yaitu Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat.

Becker et al. (2001) mengatakan bahwa kompetensi mengacu pada karakter *knowledge*, *skill*, dan *abilities* setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi kinerja individu secara langsung. Spencer & Spencer (1993) mengemukakan Kompetensi adalah kemampuan individual yang relatif tetap ketika menghadapi suatu pekerjaan. Dihubungkan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi, kompetensi dosen mempunyai peran yang strategis. Sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Buku Pedoman Sertifikasi Dosen 2010, kompetensi dosen meliputi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Keempat kompetensi ini merupakan indikator yang menunjukkan kinerja dosen sebagai pendidik dan pengajar. Dalam hal pelaksanaan penelitian, kompetensi dosen merupakan kemampuan yang dimiliki oleh dosen dalam melaksanakan suatu penelitian yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja (motivasi dan etos kerja) yang dituntut oleh pelaksanaan penelitian tersebut (Kurniati dan Fidowaty, 2017). Dari penjelasan di atas dapat

disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang menentukan kinerja penelitian dosen.

Gibson et al. (2003) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi adalah salah satu faktor penentu kinerja. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi berprestasi merupakan salah satu jenis motif yang paling umum dimiliki oleh seorang individu. Menurut Mangkunegara (2001) motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat intern dan ekstern serta harus dapat dirasakan manfaatnya yaitu dapat merubah sikap dosen dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Bagi seorang dosen, motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri dosen untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi dengan dengan predikat terpuji. Motivasi berprestasi ini akan mendorong dosen memiliki gairah, rasa senang dan semangat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam Tri Dharma perguruan tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi dosen sangat erat kaitannya dalam menentukan kinerjanya.

Definisi komitmen secara umum oleh Mathus dan Jackson (2001) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan individu terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (turnover). Allen Meyer dan (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dalam lingkup organisasi pendidikan, komitmen dosen

merupakan gambaran keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara sadar sebagai seorang dosen dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan tridharma perguruan tinggi. Komitmen kerja dosen yang tinggi akan mendorong seorang dosen bekerja secara profesional dan melahirkan kesadaran untuk berkinerja maksimal yang sejalan dengan tujuan institusi sebagai wujud komitmennya terhadap institusi tempat dia mengabdikan.

Berdasarkan penjelasan dari teori-teori pada bagian sebelumnya, serta hasil beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

H1: Motivasi Individu berpengaruh terhadap Kinerja Penelitian dan Publikasi dosen FE UST

H2: Kompetensi Terhadap Institusi berpengaruh terhadap Kinerja Penelitian dan Publikasi dosen FE UST?

H3: Komitmen berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Penelitian dan Publikasi dosen FE UST

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *sensus*, karena seluruh populasi akan dijadikan responden. Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti menyebarkan kuisioner sebagai data primer penelitian kepada seluruh dosen yang berstatus tetap maupun tidak tetap (termasuk dosen DPK yang sedang atau pernah melaksanakan penelitian dan publikasi selama masa pengabdian di Fakultas Ekonomi

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Dosen

Kinerja Dosen adalah kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas di bidang penelitian dan publikasi. Kinerja dosen akan dijabarkan kedalam 9 item pertanyaan yang mengadopsi pada penelitian Kurniati dan Fidowaty (2017).

Motivasi Dosen

Motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi dosen yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan dosen ke arah suatu tujuan berprestasi dalam penelitian dan publikasi. Motivasi berprestasi dosen akan dijabarkan kedalam 7 item pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang diambil

dari teori motivasi yang dikemukakan oleh David McClelland (Nur'aeni, 2011).

Kompetensi Dosen

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dalam hal pelaksanaan penelitian, kompetensi dosen merupakan kemampuan yang dimiliki oleh dosen dalam melaksanakan suatu penelitian yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja (motivasi dan etos kerja) yang dituntut oleh pelaksanaan penelitian tersebut (Kurniati dan Fidowaty, 2017).

Komitmen Dosen

Komitmen dosen merupakan gambaran keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara sadar sebagai seorang dosen dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan tridharma perguruan tinggi. Indikator komitmen dosen diukur sesuai konsep komitmen oleh Spector et. al dalam Sardiman (2005) dan Burr dan Girardi (2002). Karakteristik Teknologi

Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Kuesioner yang digunakan sebelumnya akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Sementara uji asumsi klasik dilakukan sebelum menguji hipotesis dengan Teknik regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner disebarkan ke seluruh fakultas (5 Fakultas), dan Biro/Lembaga pengguna SIA di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 50 lembar dan yang berhasil terkumpul berjumlah 43 lembar.

Tabel 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Perempuan	18	76 %
Laki-laki	6	24 %
Total	24	100 %

Dari tabel diatas terlihat sebagian besar responden adalah laki-laki sejumlah 27 orang (62,8%) sementara Perempuan sejumlah 17 orang (37,2%).

Tabel 2
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Doktor	5	20,8
Magister	19	79,2
Total	24	100 %

Tabel 3
Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Belum/Tidak Menjawab	15	63
Asisten Ahli	4	17
Lektor	4	17
Lektor Kepala	1	4
Total	24	100 %

Tabel 4
Statistik Deskriptif

	Min	Maks	Rata-Rata
Kinerja PenPub	1	5	4.1
Motivasi Dosen	2	5	4.1
Kompetensi Dosen	3	5	4.2
Komitmen Dosen	2	5	4.2

Hal tersebut menunjukkan persepsi responden sebagai berikut:

1. Responden mempersepsikan bahwa Kinerja Penelitian dan Publikasi mereka Baik
2. Responden mempersepsikan bahwa Motivasi mereka dalam melaksanakan Penelitian dan Publikasi Tinggi
3. Responden mempersepsikan bahwa Kompetensi mereka dalam melakukan Penelitian dan Publikasi Baik
4. Responden mempersepsikan bahwa Komitmen mereka terhadap Fakultas Ekonomi UST Tinggi.

Tabel 5
Uji Regresi Parsial

	Coefficients	Sig.
--	--------------	------

Motivasi Dosen	0.799	0.044
Kompetensi Dosen	0.294	0.425
Komitmen Dosen	0.007	0.967

Hasil pengujian menunjukkan Motivasi Dosen berpengaruh terhadap Kinerja Penelitian dan Publikasi (Hipotesis 1). Nilai koefisien sebesar 0.799 menunjukkan setiap perubahan motivasi sebesar satu persen akan meningkatkan Kinerja Penelitian dan Publikasi dosen sebesar 0.799 persen. Hasil ini telah sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2001) bahwa motivasi dapat menjadi suatu dorongan dalam diri seseorang dosen untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat intern dan ekstern serta dapat dirasakan manfaatnya yaitu merubah sikap dosen dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Motivasi ini akan mendorong dosen memiliki gairah, rasa senang dan semangat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam Tri Dharma perguruan tinggi

Faktor lain yang digunakan penelitian ini untuk memprediksi terhadap Kinerja Penelitian dan Publikasi yaitu Kompetensi (Hipotesis 2) dan Komitmen (Hipotesis 3) tidak berpengaruh. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja penelitian dan publikasi dosen dan menandakan motivasi merupakan hal yang lebih utama yang dapat mempengaruhi kinerja penelitian dan publikasi dosen di fakultas ekonomi UST.

Tabel 6
Uji Regresi Simultan

	F	Sig.
Regression	13.843	0.000

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan kelima variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penelitian dan Publikasi. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai Sig sebesar 0.000 yang berada dibawah 0.05.

Tabel 7
Nilai Koefisien Determinasi

R Square
0.605

Nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.40 menandakan sebanyak 40 persen perubahan pada Kinerja Penelitian dan Publikasi ditentukan oleh ketiga variabel independen tersebut. Sisanya sebesar 60 persen ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ini menunjukkan perlunya mempertimbangkan memasukkan variabel-variabel lain yaitu ketersediaan prasarana, insentif, suasana kerja, tingkat persaingan untuk memperoleh pendanaan dan wadah publikasi yang berkualitas

PENUTUP

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara umum persepsi para dosen Fakultas Ekonomi UST terhadap Motivasi, Kompetensi, Komitmen dan kinerja penelitian dan publikasi mereka positif. Namun hasil pengujian dampak ketiga faktor independent menunjukkan hanya Motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja penelitian dan publikasi dosen.

Bagi peneliti berikutnya, disarankan menambah faktor eksternal seperti ketersediaan prasarana, insentif, suasana kerja, tingkat persaingan untuk memperoleh pendanaan dan wadah publikasi yang berkualitas. Bagi pengambil kebijakan, perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi dosen melalui berbagai kebijakan-kebijakan seperti pemberian insentif yang memadai atau memberikan contoh tauladan. Meskipun pada penelitian ini kompetensi dan komitmen tidak berpengaruh namun kedua hal tersebut tetap merupakan faktor penting yang harus dimiliki para dosen untuk menjamin kualitas penelitian dan publikasi dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory. Research and Application.* Califotnia: Sage Publications
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Menejemen Pengajaran.* Yogyakarta: Rineka Cipta
- Becker, B.E., Huselin, M.A, and Ulrich D. 2001. *The HR Scorecard.* Boston: Harvard Bussiness School Press
- Burr & Girardi. 2002. *Complexity And Knowledge Managemen,* Gramedia Pustaka: Bandung.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. (2003). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur.* Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE yogjakarta.
- Hasanah, Usrotul., 2016. *Pengaruh Minat, Motivasi, Penghargaan, Dan Profesionalisme Terhadap Prestasi Dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Dalam Melakukan Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat.* Tesis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Jember
- Karjantoro, Handoko, 2004, *Mengelola Kinerja: Suatu Tinjauan Praktis,* Jakarta : PT. Mahakam
- Kurniati, Poni Sukaesih dan Tatik Fidowaty., 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Universitas Komputer Indonesia,* Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan,* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, L. Robert dan Jackson. H. John., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia.,* Jakarta : Buku kedua
- Nur'aeni., 2011. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis Wilayah II Palembang (Survey pada Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang).* Jurnal Manajemen dan Bisnis
- Pramudyo, Anung., 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta,* Jurnal JBTI
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi,* Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., 2000. *Human Resources Management Concept and. Practices.* Jakarta, PT. Preenhalindo
- Sardiman, A.M., 2005. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar.* Jakarta: Rajawali Press
- Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior. Performance.* Canada: John Wiley & Sons, Inc
- Sulastri, Tuti., 2007. *Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Dengan Kinerja Dosen,* Jurnal OPTIMAL