

DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN DALAM MELAKSANAKAN TRI DHARMA

Lilis Setyowati¹; Purwantoro²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

Jln. Nakula I No. 5-11 Semarang

E-mail : lilis.setyowati@dsn.dinus.ac.id

diterima: 7/5/2019; direvisi: 24/9/2019; diterbitkan: 26/3/2020

Abstract: This study aims to identify the factors that influence the increase in the performance of lecturers in implementing the tri dharma of higher education. The sampling method uses purposive sampling technique and analysis techniques using multiple linear regression tests. The research was conducted at one of the private universities in Semarang with a total sample of 63 respondents. The results showed that the increase in lecturer performance was influenced by professional competence and commitment to the profession, while leadership motivation, training, educator certification, and organizational culture did not affect the improvement of lecturers' performance in implementing the tri dharma of higher education.

Keywords: *lecturer performance, tri dharma of university*

PENDAHULUAN

Seorang dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian serta melakukan pengabdian kepada masyarakat luas. Dalam hal ini kaitannya dengan kinerja dosen bagaimana cara seorang dosen dalam mentransformasikan ilmunya kepada mahasiswa saat proses belajar mengajar, seberapa banyak melakukan penelitian dan publikasi, serta merealisasikan ilmu yang dimilikinya kepada masyarakat luas. Sebagai lembaga perguruan tinggi, maka sudah seharusnya menyediakan fasilitas kepada dosen untuk melaksanakan kegiatan tri dharma sebagai bentuk tanggung jawab menjadi seorang dosen..

Tumbuh kembangnya suatu perguruan tinggi sangat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya salah satunya yaitu dosen. Maka dari itu, peningkatan kinerja dosen menjadi perhatian bagi suatu perguruan

tinggi. Dengan memiliki dosen yang profesional dan kompeten di bidangnya serta memiliki kinerja yang baik, akan berdampak positif bagi perguruan tinggi. Kontribusi dari perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas seorang dosen sangat signifikan. Seorang dosen mempunyai peranan penting dalam memberikan mutu pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Peran seorang dosen selain sebagai seorang pengajar, juga sebagai seorang peneliti. Dengan demikian prestasi kinerja dosen sangat ditentukan oleh pendidikan akademik dan juga banyaknya penelitian yang dilakukan untuk dipublikasikan dalam pertemuan ilmiah, dan juga jurnal ilmiah serta penyusunan buku. Untuk mencapai semua itu, maka seorang dosen dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan keilmuan dan teknologi terkini. maka dalam hal ini, perguruan tinggi harus memperhatikan mengenai prestasi dosennya.

Dosen merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam sebuah perguruan tinggi, maka dari itu suatu perguruan tinggi harus

memperhatikan perkembangan kinerja dosennya. Pada dasarnya keberhasilan sebuah perguruan tinggi bergantung pada prestasi kinerja tenaga kependidikannya yaitu dosen. Peningkatan prestasi kinerja dosen sedikit banyak pasti dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal seperti kompetensi profesional, komitmen pada profesi, motivasi pimpinan, sertifikasi dosen, serta budaya organisasi. Untuk menghasilkan dosen yang berkualitas sejalan dengan visi dan misi perguruan tinggi tentunya membutuhkan banyak upaya untuk mencapainya salah satunya dengan cara melakukan penilaian prestasi kinerja dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2011) menyatakan bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur. Hasil penelitian Sarjono (2013) menyatakan bahwa kompetensi profesional dan motivasi secara bersama memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen. Listyarini (2017) mengemukakan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh sertifikasi dosen dan motivasi kerja. Hasil penelitian Shinta (2013) menyatakan bahwa kompetensi profesional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan kehendak yang menyebabkan seorang untuk melakukan suatu perbuatan dalam dalam mencapai tujuan. Uno, 2007 menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang ada pada diri seseorang yang dapat diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, serta harapan dan penghargaan. Fungsi motivasi menurut Sardiman, 2006 yaitu: (a) mendorong manusia untuk berbuat, menjadi

penggerak atau motor yang melepaskan energy, (b) menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang akan dicapai, dan (c) menyeleksi perbuatan yaitu menentukan perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Kinerja dosen merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga pendidik akademik. Penilaian kinerja dosen merupakan sebuah penilaian yang sangat penting untuk menghasilkan dosen yang handal dan profesional di bidangnya. Prosedur penilaian prestasi kinerja akan memberikan dampak yang baik bagi dosen maupun perguruan tinggi seperti untuk mengetahui kontribusi masing-masing individu serta untuk menciptakan manfaat staf yang paling efektif.

Manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama organisasi. Dalam penerapannya manajemen sumber daya manusia meliputi desain dan implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia melibatkan kebijakan keputusan yang mempengaruhi tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh dosen tetap pada salah satu perguruan tinggi swasta di Semarang dengan sampel penelitiannya adalah dosen tetap yang sudah memiliki sertifikasi pendidik. Untuk tehnik pengambilan sampel dilakukan secara *random sampling*.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan positif atau negatif antara variabel independen dengan variabel

dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja dosen, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini menggunakan kompetensi profesi, kompetensi profesional, motivasi pimpinan, sertifikasi dosen, dan budaya organisasi. Rumus regresi linear berganda berganda pada penelitian ini seperti di bawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

- a : konstanta
- b : koefisien regresi
- X_1 : kompetensi profesional
- X_2 : komitmen profesi
- X_3 : motivasi pimpinan
- X_4 : sertifikasi dosen
- X_5 : budaya organisasi
- Y : kinerja dosen
- e : error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel dalam penelitian berjumlah 63 responden yang terdiri dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 responden dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 responden. Berdasarkan usia, responden terdiri dari yang berusia 25-35 tahun ada 15 responden atau sebesar 24,07%, responden berusia 36-45 tahun sebanyak 23 responden atau sebesar 37,04% dan responden berusia 46-55 tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 35,19% dan lebih dari 55 tahun menunjukkan 3 responden atau sebesar 3,70%.

Berdasarkan masa kerja responden terdiri dari 9 responden atau sebesar 13,73%, responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Masa kerja antara 6-10 tahun ada 14 responden atau sebesar 21,57% dan responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 5 responden atau sebanyak 7,84%, responden dengan masa kerja 15-20 tahun sebanyak 21

responden atau sebesar 33,33%, responden dengan masa kerja 21-25 tahun sebanyak 11 responden atau sebesar 17,65%, dan responden dengan masa kerja >25 tahun sebanyak 4 responden atau sebesar 5,88%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis uji regresi linear berganda antara kompetensi profesional, komitmen profesi, motivasi, pelatihan, sertifikasi dosen, dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	N	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
			t	Beta	
1	Constant	.931	448		.199
1		.315	77	.279	.080
2		.318	82	.281	.085
3		.074	02	.066	.367
4		.033	29	.024	.885
5		.021	46	.017	.932

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel hasil uji regresi, maka diperoleh persamaan regresi seperti di bawah ini:

$$Y = 8,931 + 0,279X_1 + 0,281X_2 + 0,066X_3 + 0,024X_4 + 0,017X_5 + e$$

Uji t

Uji t dilakukan untuk menentukan seberapa besar tingkat pengaruh pada masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil uji parsial diperoleh variabel kompetensi profesional memiliki t hitung sebesar 1,783 dengan tingkat signifikan sebesar $0,080 < 0,10$. Nilai tingkat signifikan yang kurang dari 0,10 menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional mempengaruhi kinerja dosen, sehingga

hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen diterima.

Hasil uji t pada variabel komitmen profesi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,752 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,085 < 0,10$. Nilai tingkat signifikan yang kurang dari 0,10 menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen profesi memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen diterima.

Hasil uji t pada variabel motivasi pimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,367, dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,715 > 0,10$. Dengan hasil nilai signifikansi yang lebih dari 0,10 maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen ditolak.

Berdasarkan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung pada variabel sertifikasi dosen sebesar 0,146 dan nilai tingkat signifikan sebesar $0,885 > 0,10$. Dengan diperolehnya nilai signifikan yang melebihi 0,10 maka hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa sertifikasi dosen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen ditolak.

Berdasarkan hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel budaya organisasi sebesar 0,086 dengan nilai tingkat signifikan sebesar $0,932 > 0,10$. Diperolehnya nilai signifikan yang melebihi 0,10 maka dapat dinyatakan menolak hipotesa ke lima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan peningkatan kinerja dosen.

Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam

penelitian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil pengujian statistik F diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji F

Model	f	ig.
Regression		.164
Residual	6	
Total	2	

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4, X5

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 4,164 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,10$. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,10 menunjukkan bahwa kompetensi profesional, komitmen profesi, motivasi pimpinan, sertifikasi dosen, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja dosen.

Koefisien Determinasi

Pada dasarnya koefisien determinasi yaitu uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan sebuah model yang menjelaskan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen yang dapat ditunjukkan dengan besarnya nilai pada Adjusted R Square (R^2). Berikut hasil yang diperoleh:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	Square	Adjusted R Square	Error Estimate	Std. of the
1	.555 ^a	.309	.234	4.62189

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4, X5

Dari tabel diatas dapat dilihat besarnya nilai Adjusted R^2 sebesar 0,234. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja dosen sebesar 23,4% dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional, komitmen profesi, motivasi, sertifikasi dosen, dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 76,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hipotesa 1 yang menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen dapat diterima karena nilai $\text{sig } 0,080 < 0,10$. Hal ini membuktikan bahwa dosen yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi, maka kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi mengalami peningkatan, dan sebaliknya dosen yang tidak memiliki kompetensi profesional, maka kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi akan mengalami penurunan.

Hal ini juga seperti pada hipotesa 2 yang menyatakan bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi diterima karena nilai signifikansi $0,085 < 0,10$. Hal ini membuktikan bahwa dosen yang memiliki komitmen pada profesi yang tinggi, maka kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi mengalami peningkatan, dan sebaliknya dosen yang tidak memiliki komitmen pada profesi, maka kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi akan mengalami penurunan.

Dari hasil pengujian hipotesa 3 yang menyatakan bahwa motivasi pimpinan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen tidak terbukti benar atau ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen yang mendapat motivasi pimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

Hipotesa 4 yang menyatakan bahwa sertifikasi dosen mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen tidak terbukti benar atau ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen yang memiliki sertifikat pendidik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

Hipotesa 5 yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen tidak terbukti benar atau ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang ada pada lingkungan universitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada tujuan penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, (2) komitmen profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, (3) motivasi pimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen, (4) sertifikasi dosen tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen, dan (5) budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan diatas, saran untuk peneliti mendatang yaitu: dengan mengubah atau menambah variabel yang digunakan dalam penelitian mendatang serta mengubah metode penelitian seperti menggunakan metode kualitatif dengan wawancara langsung kepada objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Harsono, Setijo. 2013. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dan Implikasinya pada Kesejahteraan Dosen Perguruan Tinggi Maritim*. Jurnal Kontigensi Vo.1 No.1 hal 14-24
- Listyarini, Dyah. 2017. *Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang*. Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper Bingkai Manajemen
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Vol.1 No.1
- Syahalam, Endy; Sigit Nugroho; Nasution. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Imbalan Terhadap Kinerja Dosen Sertifikasi dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Politekkes Kemenkes Bengkulu Tahun Akademik 2012/2013*. The Manager Review Vol.15 No.2
- Trisnaningsih, Sri. 2011. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi*. Jurnal Akuntansi & Auditing Vo.8 No.1