

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS KINERJA DOSEN DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR

Fibria Anggraini Puji Lestari

Program Studi Informatika
Universitas Indraprasta PGRI
fap102@yahoo.com

***Abstract:** This study analyzes factors that can influence the quality of performance of lecturers as educators in universities. In this study the variables used were motivation, lecturer competency and leadership style as independent variables and the quality of lecturer performance as the dependent variable. The results of this study showed the influence of motivation variables (0,509), lecturer competency (0,122) and leadership style (0,285) on the quality of lecturers' performance in higher education.*

***Keywords:** motivation, competency, performance*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja dosen sebagai pendidik di perguruan tinggi. Dalam penelitian ini variable yang digunakan adalah motivasi, kompetensi dosen dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kualitas kinerja dosen sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel motivasi (0.509), kompetensi dosen (0.122) dan gaya kepemimpinan (0.285) terhadap kualitas kinerja dosen di perguruan tinggi.

***Kata kunci:** motivasi, kompetensi dan kinerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia yang semakin maju menuntut para pendidik untuk selalu meningkatkan kompetensi bidang keilmuannya . Dimana sekarang ini dunia sudah mempersiapkan untuk memasuki era industry 4.0. dimana semua orang wajib mempunyai keahlian yang diperoleh menyokong perkembangan jaman agar dapat terus berkarya. Dalam dunia pendidikan pendidik dituntut agar dapat mempersiapkan para anak didiknya agar dapat menghadapi era yang serba internet ini. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Menurut Undang– Undang Guru

dan Dosen nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama metransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen meliputi aktivitas pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS).

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Teori Maslow mengatakan bahwa ada lima tingkatan kebutuhan yaitu 1) kebutuhan yang bersifat fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan akan prestise dan 5) kebutuhan aktualisasi diri atau mempertinggi kapasitas kerja dengan mengembangkan kapasitas melalui job training, lokakarya, penelitian, seminar dan lain sebagainya. Sedangkan menurut teori Vroom berpendapat bahwa pekerja/pendidik akan termotivasi untuk mendidik dengan baik, jika yakin dari prestasinya akan mengharapkan imbalan yang besar, kenaikan gaji, pangkat dan lain sebagainya yang merupakan perangsang pendidik dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai pendidik antara lain a) Tingkat kematangan pribadi merupakan motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri, biasanya timbul dari perilaku yang dapat memuaskan keinginan sehingga puas dengan apa yang sudah dilakukan, b) Situasi dan kondisi, motivasi yang timbul berdasarkan situasi yang terjadi sehingga mendorong mengharuskan seseorang untuk melakukan sesuatu, c) lingkungan kerja atau aktivitas merupakan motivasi yang timbul atas anjuran dalam diri seseorang atau pihak lain yang didasari dengan adanya kegiatan atau aktivitas rutin dengan tujuan tertentu, d) Tingkat pendidikan mempengaruhi pengetahuan seseorang, e) Audio Visual (media) motivasi yang timbul dengan adanya informasi yang didapat dari media sehingga mendorong atau menggugah hati seseorang untuk melakukan

sesuatu, serta sarana dan prasarana dapat mempengaruhi motivasi (Prabu, 2012).

Pengertian Kompetensi Dosen

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai peraturan perundang-undangan.

Hutapea dan Thoaha (2008:28) dalam Wenda (2013) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kualifikasi, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seorang dosen /pendidik untuk melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai ranah yang digelutinya (tertentu). Ilmu atau informasi yang dimiliki pendidik dapat digunakan dalam kondisi nyata dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan pendidik turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pendidik yang mempunyai pengetahuan yang cukup dibidang ilmunya dapat meningkatkan efisiensi perguruan tinggi. Contoh dari pengetahuan yaitu mengerti ilmu tentang cara mendidik yang benar, ilmu dibidang yang ditekuninya dan lain lainnya. Keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) merupakan faktor yang menentukan penilaian terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam menghasilkan tingkat kinerja pada suatu perguruan tinggi.

Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan perguruan tinggi kepada seorang pendidik dengan baik dan maksimal, misalnya keterampilan dalam metode mengajar. Keterampilan ini sangat diperlukan bagi pendidik. Disamping pengetahuan dan keterampilan pendidik, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pendidik. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang pendidik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perguruan tinggi, apabila pendidik mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Contoh dari sikap yaitu berempati kepada orang lain dan bersikap profesional dan penuh pengabdian untuk ikut mencerdaskan bangsa dan negara yang berkaitan dengan ilmu bidang yang ditekuninya. Sehingga terwujud mahasiswa yang mampu untuk bersaing di era industri 4.0 nanti. Menurut Djuwita (2010) berdasarkan hasil penelitiannya mengemukakan bahwa strategi pengembangan dosen dan motif berprestasi berpengaruh positif terhadap produktivitas dosen.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kinicki menyatakan tentang kepemimpinan yaitu *"leadership is defined as a process there by an individual influences a group of individuals to achieve a common goal. The point is that good leaders develop a keen sense of their strengths and weakness and build on their positive attributes"*, (Kinicki, 2010: 467). Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kepemimpinan memiliki keterkaitan yang besar untuk memberikan inspirasi kepada bawahannya, bagaimana seorang pemimpin dapat membangun anggotanya untuk lebih banyak mengedepankan kelebihan dan nilai-nilai positif dalam diri seseorang.

Cassidy membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut : "three classic styles of

leadership behavior are authoritarian, democratic and laissez-faire (or hands-off)", (Cassidy: 2010, 30) :

1. *Authoritarian leader, one who retains all authority and responsibility, assigning people to clearly defined tasks, there is primarily a downward flow of communication.*
2. *Democratic leader, one who delegates authority while retaining ultimate responsibility, arranging to have work divided and assigned on the basis of participatory decision making, active two way communication is common.*
3. *Laissez-faire leader, one who grants responsibility and authority to a group of individuals, who are told to work problems out themselves, communication is primarily horizontal among peers.*

Dari ketiga jenis gaya kepemimpinan yang paling disukai adalah gaya kepemimpinan demokratis, dimana di jaman sekarang ini membutuhkan pemimpin yang selalu memberikan insprasi, masukan, motivasi kepada seluruh karyawannya sehingga dapat tercapai tujuan dari organisasi. Menurut Handayani (2013) terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan jika naik turunnya kinerja pegawai dipegaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hal ini terlihat dari gaya kepemimpinan yang tidak mendukung cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan dukungan penuh gaya kepemimpinan sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula. Sehingga dapat terlihat bahwa gaya kepemimpinan sejauh ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengertian Kualitas Kinerja Dosen

Kualitas kinerja dosen merupakan keberhasilan seorang dosen didalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Rogers kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu

sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan–tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan suatu konstruk (*construct*) yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor–faktor yang membentuk kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:14), aspek kinerja guru meliputi: (1) mendesain pembelajaran, dalam merencanakan pembelajaran, seorang guru harus membuatnya sebaik patut karena dengan perancangan yang baik akan membawa hasil yang baik pula. (2) melaksanakan pengkajian, melaksanakan pembelajaran adalah ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru yang merupakan kegiatan tatap muka sebenarnya. (3) menilai hasil pembelajaran, setelah kegiatan pembelajaran berlangsung, kegiatan selanjutnya adalah penilaian pembelajaran, seorang guru melakukan serangkaian aktivitas untuk

mencapai, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik secara sistematis dan berkesinambungan. (4) membimbing dan melatih peserta didik, kegiatan mengarahkan dan melatih peserta didik dapat dilakukan guru dalam kegiatan pembelajaran, kegiatan intrakurikuler dan juga ekstrakurikuler. (5) melaksanakan tugas tambahan, dalam melaksanakan tugas tambahan yakni dosen diberikan tugas tambahan baik tugas struktural maupun tugas khusus seperti sekretaris program studi, ketua program studi, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, dan lain sebagainya.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif. Untuk pengumpulan data penelitian menggunakan metode survey, observasi dan juga wawancara terhadap responden dengan membagikan kuesioner di lapangan. Penelitian ini melibatkan empat komponen yaitu satu variabel terikat (*dependen*) dan tiga variabel bebas (*independen*). Variabel terikatnya adalah kualitas kinerja dosen sedangkan variabel bebas tersebut adalah: (1) motivasi, (2) kompetensi dosen dan (3) gaya kepemimpinan.

Tabel 3.1

Klasifikasi Variabel dan Indikator			
No	Variabel	Indikator	Alat Ukur
1	Kualitas Kinerja Dosen (Y)	merencanakan pembelajaran melaksanakan pembelajaran menilai hasil pembelajaran Membimbing dan melatih peserta didik Melaksanakan tugas lainnya	Kuesioner
2	Motivasi (X ₁)	Tingkat kematangan pribadi	Kuesioner

Kondisi lingkungan kerja
Tingkat pendidikan
Media sarana dan prasarana

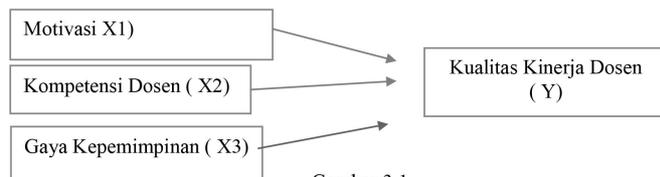
3	Kompetensi Dosen (X ₂)	Ilmu sesuai bidang Pengetahuan Mengajar Ketrampilan	Kuesioner
4	Gaya kepemimpinan (X ₃)	Memberikan inspirasi Motivasi Pengarahan Pelatihan	Kuesioner

Sumber: Data yang diolah (2018)

Pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Kajian Pustaka
2. Data Kuesioner responden dilapangan

Secara sistematis, bagan alir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Bagan alir Pemecahan Masalah

Data yang telah diperoleh diolah dan dianalisis dengan menggunakan Regresi berganda (Multi Regression), dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + e$$

Dimana : a₀ - konstanta
a₁, a₂, a₃ - koefisien X₁ dan koefisien X₂ dan koefisien X₃
X₁ = Motivasi
X₂ = Kompetensi
X₃ = Gaya kepemimpinan
Y = Kualitas Kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data responden yang diperoleh diklasifikasikan berdasarkan gender, umur dan pendidikan. Dengan demikian gambaran dari responden berdasarkan pengelompokan gender, umur dan pendidikan, sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tabulasi Silang Umur dan Gender

USIA	GENDER		TOTAL
	L	P	
25-34 TAHUN	7 7%	3 3%	10%
35-44 TAHUN	15 15%	20 20%	35%
45-54 TAHUN	11 11%	22 22%	33%
55-64 TAHUN	10 10%	16 16%	26%
65-74 TAHUN	2 2%	4 4%	6%
TOTAL	45	65	110

Sumber : data primer (2018)

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden laki-laki paling banyak 11% berumur antara 35-44 tahun, sedangkan responden perempuan paling banyak 22% berusia antara 45-54 tahun.

Tabel 4.2
Tabulasi Silang Pendidikan dan Gender

USIA	Gender		TOTAL
	L	P	
S ₂	42 42%	48 48%	90%
S ₃	12 12%	8 8%	20%
TOTAL	54	56	110

Sumber : data primer (2018)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden laki-laki maupun responden perempuan paling banyak memiliki tingkat pendidikan S2, yaitu laki-laki 42% dan perempuan 48%.

Uji Determinasi dan Korelasi

Pada uji determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel

terikat terhadap variabel bebas. Sedangkan uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Pada pembahasan kali ini motivasi (X1) kompetensi dosen(X2) dan gaya kepemimpinan (X3) sebagai variabel terikat dan kualitas kinerja dosen sebagai variabel (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics						
				R Square Change	F	df1	df2	Sig.	Durbin-Watson	
1	.820 ^a	.672	4.54920	.672	72.313	3	1	0	.000	1.907

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Kompetensi dosen, Motivasi

b. Dependent Variable: Kualitas kinerja dosen

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi dari variabel motivasi, kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas kinerja dosen yaitu sebesar 0.672. nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 67,2% variasi pada kualitas kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 32,8 % (100% - 67,2%) dipengaruhi variable lain diluar penelitian ini. Uji korelasi dapat dilihat pada kolom R, nilai R menunjukkan nilai korelasi yang terjadi antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Pada tabel 4.3 diatas diperoleh angka korelasi antara motivasi, kopetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas kinerja dosen

sebesar 0.820, artinya antara variabel motivasi, kompetensi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan korelasi sedang dan searah. Searah artinya jika motivasi, kompetensi dan gaya kepemimpinan tinggi maka kualitas kinerja dosen akan tinggi.

Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dosen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Kinerja Dosen

Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Nilai Koefesien
Persamaan Regresi

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.975	5.138		.384	.701		
	Motivasi	.509	.057	.567	8.950	.000	.771	1.297
	Kompetensidosen	.122	.040	.175	3.070	.003	.955	1.047
	Gayakepemimpin	.285	.058	.313	4.908	.000	.763	1.310

a. Dependent Variable: Kualitaskinerjadosen

Hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.975 + 0,509 X_1 + 0,122 X_2 + 0,285 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi terlihat bahwa kualitas kinerja dosen (Y) dipengaruhi oleh motivasi sebesar (0,509), kompetensi sebesar (0,122) ,dan gaya kepemimpinan sebesar (0,285).

Dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan hasil regresi linier dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen.Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai faktor faktor yang mempengaruhi motivasi mendidik (Prabu, 2012). Sehingga hasil empirisnya sejalan dengan asumsi awal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa kompetensi dosen berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja dosendengan nilai signifikan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05.hasil empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Djuwita (2010)berdasarkan hasil penelitiannya mengemukakan bahwa strategi

pengembangan dosen dan motif berprestasi berpengaruh positif terhadap produktivitas dosen.

Berdasarkan hasil olah data didapat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja dosen sebesar (0.285).Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05.Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani (2013) terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan jika naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hal ini terlihat dari gaya kepemimpinan yang tidak mendukung cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan dukungan penuh gaya kepemimpinan sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula. Sehingga dapat terlihat bahwa gaya kepemimpinan sejauh ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh motivasi, kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas

kinerja dosen secara simultan dapat dilihat melalui koefisien determinan (Kd). Dari hasil perhitungan, diperoleh Kd sebesar 67,2 % terhadap manajemen laba, sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi hendaknya pihak perguruan tinggi memperhatikan hal-hal yang dapat mendorong tingginya kualitas kinerja dosen sehingga tujuan dari perguruan tinggi dapat tercapai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat disimpulkan adanya pengaruh positif antara variable bebas (motivasi, kompetensi dan gaya kepemimpinan) terhadap kualitas kinerja dosen. Dimana variable motivasi memberikan pengaruh cukup besar berdasarkan hasil uji t dengan nilai t hitung yaitu (8.950) dengan nilai sigfifikasi 0.000 dibandingkan variabel lainnya.

SARAN

Memperluas wilayah penelitian dan variable yang digunakan dalam penelitian selanjutnya agar dapat disimpulkan secara lebih luas dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2005) *UU Guru Dan Dosen No.14 Tahun 2005* Fokusmedia. Bandung.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Cassidy. (2010). *Supervision, USA: South Western Cengage Learning*.
- Djuwita, (2010). T.M., *Pengaruh Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi dan Motif Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerjanya*, Jawa Barat, <http://www.pages.yourfavorite.com/ppsupi/disertasi.html>
- Handayani, Agustuti. (2013) "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung." *Jurnal Administratio* 1.1

Kreitner, Robert dan Kinicki, 2010. *Organizational Behavior*, NY; McGraw-Hill.

Maslow. Abraham H, (2010). *Motivasi dan Kepribadian*, Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia, Seri Manajemen No 104.A, PPM, Jakarta, Prabu, Anwar 2012, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim', *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, vol. 3, no. 6, hal. 1-25 dari <http://digilib.unsri.ac.id/download/Jurnal%20MM%20Vol%203%20No%206%20Artikel%204%20Anwar%20Prabu.pdf>, diakses 29 Juli 2012).

Pregiwa Khumaira, Wenda. (2013). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandung)*, Skripsi, Universitas Widyatama. Bandung

Widayatun, Tri Rusmi. (2010). *Ilmu Perilaku*, cetakan pertama, Jakarta, CV. Sagung Seto