

**DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN DALAM
PELAKSANAAN TRIDHARMA PERGURUAN TINGGI**

***DETERMINANTS AFFECTING THE PERFORMANCE OF LECTURERS IN THE
IMPLEMENTATION OF TRI DHARMA PERGURUAN TINGGI***

Lilis Setyowati¹, Purwantoro²

Universitas Dian Nuswantoro, Indonesia

Email: lilis.setyowati@dsn.dinus.ac.id

(Diterima: 25 April 2019; direvisi: 02 Desember 2020; dipublikasikan: 07 Desember 2020)



©2018 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

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*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dan teknik analisis menggunakan uji regresi linear berganda. Penelitian dilaksanakan di salah satu universitas swasta di Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dosen dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan komitmen pada profesi, sedangkan motivasi pimpinan, sertifikasi pendidik, dan budaya organisasi tidak mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

Kata kunci: Kinerja Dosen; Tri Dharma Perguruan Tinggi

PENDAHULUAN

Sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa tugas utama dari seorang dosen adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. 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.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan tinggi bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang berakhlak mulia, memiliki

pengetahuan, keterampilan, kemandirian dan sikap untuk menemukan, mengembangkan serta menerapkan ilmu, teknologi, dan seni yang bermanfaat bagi kemanusiaan.

Tumbuh kembangnya suatu perguruan tinggi sangat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya yang dalam hal ini adalah dosen. Maka dari itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen harus diperhatikan. 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 serta mampu memenuhi kepentingan nasional dan meningkatkan daya saing bangsa. Setiap perguruan tinggi sebagai wadah tempat mempersiapkan generasi penerus pembangun bangsa, dituntut senantiasa terbuka dan berubah kearah yang lebih baik. Hal ini sangat diperlukan agar kedepannya setiap perguruan tinggi menjadi bagian dari pembangunan bangsa. Untuk menghasilkan dosen yang kompeten sejalan dengan visi misi universitas selayaknya memerlukan berbagai upaya yang terukur dan berkesinambungan. Banyak upaya yang dapat dilakukan supaya tujuan tersebut dapat dicapai, salah satunya dengan cara penilaian 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 Mangkunegara (2016) 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 Arief dkk (2013) menyatakan bahwa kompetensi profesional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen.

Teori Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang yaitu menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke suatu tujuan. Analisis motivasi memusatkan perhatian pada faktor-

faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan seseorang.

Kinerja dan Prestasi Kerja

Kinerja yaitu hasil dari prestasi yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu (rival, 2015 1993). Prestasi kerja merupakan penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu (Manullang, dalam Tafsir 2019). Sedangkan menurut Simamora (2015) penilaian prestasi kerja yaitu suatu alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting artinya bagi kelangsungan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada masalah uang dan lingkungan kerja saja, tetapi menyangkut sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara tepat dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM yang ada dengan kebutuhan organisasi (Rivai, 2011). Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2016).

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap pada salah satu universitas di Semarang dengan sampel penelitiannya adalah dosen yang sudah memiliki sertifikasi pendidik. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *random sampling*.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari kinerja dosen sebagai variabel dependen, sedangkan kompetensi profesi, kompetensi profesional, motivasi pimpinan, sertifikasi dosen, dan budaya organisasi sebagai variabel independen. Bentuk umum dari perumusan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- a : konstanta
- b : koefisien regresi variabel bebas
- X₁ : variabel kompetensi profesi
- X₂ : variabel kompetensi profesional
- X₃ : variabel motivasi pimpinan
- X₄ : variabel sertifikasi dosen
- X₅ : variabel budaya organisasi
- Y : variabel kinerja dosen
- e : error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Sampel dalam penelitian berjumlah 63 responden yang terdiri dari 36 responden berjenis kelamin laki-laki dan 27 responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, responden terdiri dari yang berusia 25-35 tahun sebanyak 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 dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 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 Data

Koefisien Regresi

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

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

	Understandardized	t	Sig
Model	B		
Constants	8.931	1.199	.236
X1	.315	1.783	.080
X2	.318	1.752	.085
X3	.074	.364	.715
X4	.033	.146	.885
X5	.021	.086	.932

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

Untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t. dari hasil estimasi variabel kompetensi profesional diperoleh t hitung = 1,783 dengan signifikansi sebesar 0,080 < 0,10.

Hasil estimasi variabel komitmen profesi diperoleh t hitung = 1,752 dengan signifikansi sebesar 0,085 < 0,10. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,10 menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen diterima.

Hasil estimasi variabel motivasi diperoleh t hitung = 0,367, dengan signifikansi sebesar 0,715 > 0,10. Nilai signifikansi yang lebih dari 0,10 menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen ditolak.

Hasil estimasi sertifikasi dosen diperoleh t hitung = 0,146, dengan signifikansi sebesar 0,885 > 0,10. Nilai signifikansi yang lebih dari 0,10 menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen ditolak.

Hasil estimasi budaya organisasi diperoleh t hitung = 0,086 dengan signifikansi sebesar 0,932 > 0,10. Nilai signifikansi yang lebih dari 0,10 menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen ditolak.

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dari pengujian simultan diperoleh hasil uji F sebagai berikut

Tabel 2. Uji f

Model	Df	f	Sig
Regression	6	4.164	.002
Residual	56		
Total	62		

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai F hitung = 4,164 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,10$. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,10 menunjukkan bahwa kompetensi profesional, komitmen profesi, motivasi, sertifikasi dosen, dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh Adjusted R Square (R^2). Berikut hasil yang diperoleh:

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adj R Square
1	.555	.309	.234

Dapat dilihat bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R^2 sebesar 0,309. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja dosen sebesar 30,9% dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional, komitmen profesi, motivasi, sertifikasi dosen, dan budaya organisasi, sedangkan sebesar 69,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompetensi profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen dapat diterima karena nilai 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 hipotesis 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 hipotesis 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

SIMPULAN 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 berpengaruh 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.

Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi. Jurnal Akuntansi & Auditing Vo.8 No.1

DAFTAR RUJUKAN

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Arif Burhan Ari Pradhanawati & Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada PT. BPR. Setia Karib Abadi Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2013, Hal. 1-9
- Data, & Tafsir (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai-*Seiko: Journal Of Management & Business*,
- 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
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Syahalam, Endy; Sigit Nugroho; Nasution. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Imbalan Terhadap Kinerja Dosen Sertifikasi dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Politeknik Kemenkes Bengkulu Tahun Akademik 2012/2013*. The Manager Review Vol.15 No.2
- Trisnaningih, Sri. 2011. *Faktor-Faktor yang*